

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya manajemen sumber daya yang berkualitas. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu. Mathis dan Jackson (2006:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Karyawan yang berkompeten adalah asset yang sangat berharga, dan dibutuhkan perusahaan. Manajemen SDM yang baik akan berdampak ke peningkatan kinerja karyawan dan akan berpengaruh langsung dengan peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sesuai dengan Mangkunegara (2011:67) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang unggul, perusahaan perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan karyawan dalam lingkungan kerjanya. salah satu konsep untuk membangun sebuah lingkungan

kerja yang baik untuk karyawan adalah konsep kualitas kehidupan kerja. konsep ini mengemukakan pentingnya penghargaan, pelatihan, dan karir terhadap karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Lau dan May (1998) kualitas kehidupan bekerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Sedangkan Walton (dalam Kossen, 1986) mendefinisikan kualitas kehidupan bekerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Kualitas kehidupan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sangat menguntungkan bagi karyawan, perusahaan dan konsumen. Bagi karyawan, kualitas kehidupan kerja dapat memuaskan kebutuhan pribadi karyawan, Bagi perusahaan ataupun organisasi dapat mengurangi tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja serta peningkatan produktifita. Sedangkan bagi konsumen peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan ataupun organisasi melalui karyawannya

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya.

Menurut Mangkunegara (2014) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal. Dalam sebuah organisasi untuk mencapai prestasi tentunya diperlukan komitmen dan kinerja yang tinggi dan disinilah budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja dan komitmen organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan komitmennya serta memperoleh prestasi yang gemilang. Dari sinilah budaya organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Keterikatan karyawan merupakan suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya dan tujuan organisasi. Seseorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan (*engagement*) yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias dalam bekerja, mampu berkerja sama dengan lain, berbicara positif mengenai organisasi, dan berbuat melebihi harapan organisasi.

Berkaitan dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pernyataan-pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramchandra dan Rathamani (2013), yang menyatakan bahwa

terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap karyawan itu sendiri. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Jamaluddin et al (2017) yang menunjukkan bahwa diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori Kuat. menyatakan, setiap peningkatan budaya organisasi kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti untuk peningkatan kinerja pegawai. menyatakan, setiap peningkatan budaya organisasi kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti untuk peningkatan kinerja pegawai.

Adapun penelitian terdahulu mengenai keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Muliawan et al (2017) Berdasarkan hasil penelitian yang telah ini adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan PT. Badja Baru. Perusahaan yang memiliki rasa ketrikatan yang tinggi akan membuat karyawannya betah untuk bekerja ditempat tersebut. selain itu, produktifitas, keuntungan, pertumbuhan, dan kepuasan pelanggannya juga akan meningkat.

Trini Karya adalah usaha yang bergerak pada bidang kerajinan, Trini Karya Merupakan usaha bersama sosial yang diinisiasi oleh mahasiswa dalam buktinya kepada masyarakat khususnya ibu-ibu di Desa Trini.

Trini Karya adalah usaha yang rintis sejak tanggal 27 November 2016. pada awalnya terdapat masalah yang ada didusun Trini, sebagian dari mereka belum bisa keluar dari jerat permasalahan ekonomi karena sebagian bekerja dipabrik yang memberi upah yang rendah. Berangkat dari situ, Dosen dan Mahasiswa membuat suatu usaha. Trini Karya adalah sebuah model baru gerakan mahasiswa dan semoga menjadi inspirasi gerakan baru sehingga menjadi solusi nyata untuk mengakat harkat martabat buruh khususnya buruh paper bag.

Tujuan utama organisasi adalah untuk memuaskan para pelanggan, untuk mencapai itu semua organisai harus memiliki karyawan yang berkompeten dan berkualitas untuk mendapat karyawan yang berkualitas suatu organisasi harus menjalankan proses yang panjang, oleh karena itu jika karyawan terbaik sudah diperoleh, maka karyawan tersebut harus dipelihra (*maintensnce*) agar dia tetap bersama organisasi dan menunjukkan kinerja yang terbaik.

Salah satu cara perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja secara maksimal dengan memberikan program kesejahteraan, tunjangan, sarana dan prasarana yang memadai. Akan tetapi ada juga karyawan yang belum menunjukkan kinerja secara optimal, ini merupakan permasalahan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi. Dari uraian diatas maka peneulis tertarik untuk menganalisa masalah dengan judul **“Pengaruh**

Kualitas Kehidupan Kerja , Budaya Organisasi Dan Keterikatan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trini Karya Yogyakarta

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menguji apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trini Karya Yogyakarta.
2. Menguji apakah Budaya Organisasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trini Karya Yogyakarta.
3. Menguji apakah keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Trini Karya Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari beberapa tujuan penelitian di atas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktisi sebagai berikut: .

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan sekaligus digunakan sebagai bahan masukan mengenai peran kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan keterikatan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.