BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perkembangan sebuah perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan harus lebih efektif dan efesien. Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor yang dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan, baik dalam pengetahuan, keahlian, maupun sikap karyawan. Karyawan yang mempunyai pengetahun, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efesien akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan di dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan lebih berkinerja secara baik (Rahayu & Qurdiana, 2020). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2018)

Menurut (Rivai, 2017), kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan atau sikap seorang karyawan dalam bentuk rasa senang atau tidak senang, maupun puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja yang dirasakan

oleh tiap karyawan memiliki tingkatan yang berbeda. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap pekerjaanya dan memberikan keuntungan nyata tidak saja bagi para pekerja tetapi juga bagi pihak manajemen dan organisasi. Sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki sifat negatif terhadap pekerjaannya.

Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Nawawi, 2019), setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan *quality of work life* agar sumber daya manusia di lingkungannya menjadi kompetitif. Dengan adanya *quality of work life* yang akan menjadikan karyawan lebih kompetitif, sehingga akan memberikan pengaruh pada organisasi secara keseluruhan dalam mempertahankan organisasinya di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Menurut (Subekti, 2019), kualitas kehidupan kerja adalah suatu persepsi pekerja terhadap fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan, mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa di ajak untuk bersinergi, serta adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri.

Pada dasarnya karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap karyawan itu sendiri, serta dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto, 2017) menyatakan bahwa faktor kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh (Alwan, 2021), menun jukkan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

Selain kualitas kehidupan kerja, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yaitu keterikatan karyawan. Menurut (Schaufeli, 2019) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang individu yang berkaitan dengan pekerjaannya. (Hasibuan, 2017) mengartikan keterikatan karyawan adalah suatu keadaan bahwa individu menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Menurut (Danish, 2017), keterikatan karyawan merupakan rasa emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu. Hal ini sangat membantu untuk melihat keterikatan karyawan sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk

memberikan kontribusi bagikeberhasilan organisasi, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri.

Keterikatan karyawan adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka (Bangun, 2018). Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya kepada perusahaan. Riset menunjukan bahwa karyawan yang terikat (*employee engaged*) merupakan karyawan yang lebih produktif (Galluh, 2019). Karyawan yang memberikan kemampuan terbaik akan berakibat pada performa perusahaan.

Berbicara tentang kepuasan kerja karyawan, tentu sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dapat dilihat dari kinerjanya dalam mengerjakan pekerjaan di perusahaan. Semangat tinggi kepuasan yang dimiliki seorang karyawan di dalam perusahaan akan membuat kinerjanya semakin baik. Menurut (Griffin, 2017), kinerja karyawan merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Ketika (Jackson, 2018) perusahaan dapat memberi apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan. Sedangkan menurut (Robbins, 2017) kinerja merupakan suatu interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Maka secara garis besar kinerja karyawan adalah suatu kontribusi yang dilakukan melalui kemampuan karyawan terhadap perusahaan, guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak-pihak terkait yang ada pada suatu

perusahaan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

Peenelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Gema Rodamas Utama kota Padang yang merupakan perusahaan penyedia motor Kawasaki ninja dengan berbagai macam model unik. PT. Gema Rodamas Utama kota Padang beralamat di Jalan Gajah Mada No. 23, Kelurahan Kampung Olo, Kecamatan Nanggalo, kota Padang. Sama halnya dengan perusahaan lain, PT. Gema Rodamas Utama kota Padang juga mempunyai tujuan yaitu untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik sehingga bisa meningkatkan income perusahaan.

Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan tersebut. Tingkat absensi karyawan sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang. Berikut merupakan data absensi karyawan 5 tahun terakhir di PT. Gema Rodamas Utama kota Padang:

Tabel 1.1. Data absensi karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Absensi tidak hadir/Tahun					Terlambat	
			Alfa	Sakit	Izin	Total	%	Total	%
2016	36	250	6	3	2	11	30,5%	12	33,3%
2017	35	250	7	2	3	12	34,2%	10	28,5%
2018	32	250	5	4	2	11	34,3%	11	34,3%
2019	33	250	10	2	6	18	54,5%	12	36,3%
2020	34	250	8	5	1	14	41.1%	13	38,2%

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa secara total, terjadi fluktuasi pada jumlah absensi karyawan PT. Gema Rodamas Utama kota Padang mulai tahun 2016 sampai dengan 2020. Seperti pada tahun 2016 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 11 dengan tingkat persentase 30,5% serta total karyawan yang terlambat sebanyak 12 dengan persentase 33,3%. Pada tahun 2017 terjadi kenaikan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 12 dengan tingkat persentase 34,2% dan keterlambatan sebanyak 10 dengan persentase 28,5%. Pada tahun 2018 total karyawan yang tidak hadir 11 dengan tingkat persentase 34,3% dan keterlambatan sebanyak 11 dengan persentase 34,3%. Pada tahun 2019 terjadi kenaikan lagi sebanyak 18 dengan tingkat persentase 54,5% serta keterlambatan sebanyak 12 dengan tingkat persentase 36,3%. Sedangkan pada tahun 2020 terjadi penurunan sebanyak 14 dengan persentase 41,1% serta keterlambatan sebanyak 13 dengan persentase 38,2%.

Berdasarkan latar belakang diatas beserta fenomena yang ditemukan dan dengan adanya perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul "**Mengidentifikasi Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan Terhadap Kepuasan Karyawan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Gema Rodamas Utama Kota Padang**"

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam menyelesaikan masalah yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya, maka perlu adanya pengidentifikasian masalah, sehingga hasil analisis selanjutnya terarah dan sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalan yang muncul dalam penelitian ini yaitu:

1. Kualitas kehidupan kerja pada PT. Gema Rodamas Utama Kota Padang masih belum maksimal.
2. Keterikatan karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama Kota Padang belum maksimal.
3. Masih terdapat hubungan yang kurang baik antar karyawan yang menimbulkan kekurangnyamanan di dalam perusahaan.
4. Masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan.
5. Terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki kepuasan terhadap perusahaan.
6. Belum optimalnya kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan menganalisa variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja, keterikatan karyawan, variabel terikat yaitu kepuasan karyawan, melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang**.**

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi masalah dan batasan masalah yang diuraikan diatas maka rumusan masalah penetian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan melalui Kinerja Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan melalui Kinerja Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara signifikansi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara signifikansi pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara signifikansi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara signifikansi pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis secara signifikansi pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis secara signifikansi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan melalui Kinerja Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis secara signifikansi pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan pada PT. Gema Rodamas Utama kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan / organisasi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai informasi tambahan, acuan ataupun pembanding bagi pihak manajemen perusahaan agar dapat membantu manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan untuk lebih memahami dan mengerti kondisi dari karyawan agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

2. Bagi Penulis

   Menambah wawasan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang di dapat selama pendidikan khusus nya dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi, acuan, pedoman, dan menambah pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang sama dengan penelitian ini.