

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga dapat berdaya guna dan dapat berhasil guna dalam upaya mencapai tujuan organisasi. organisasi merupakan suatu sistem, rangkaian dan hubungan antar bagian yang terdiri dari kumpulan orang dan komponen lain yang bekerjasama secara keseluruhan. oleh karenanya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi, sehingga dapat dikatakan bila kinerja pegawai secara perorangan baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Menurut **(Melly et al., 2018)** Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan operasi suatu organisasi. kinerja pegawai mencakup tingkat kecakapan pegawai dalam melaksanakan aktivitas rutin yang meliputi kegiatan-kegiatan operasional.

Menurut **(Hasmalawati, 2018)** kinerja dapat diartikan dengan sekumpulan nilai dari kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja optimal yang diberikan oleh karyawan akan memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Adapun menurut **(Sari et**

al., 2016) Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

kinerja dalam organisasi dapat meningkat pada setiap pegawainya. Kinerja karyawan dapat menjadi arah dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas proses organisasi secara keseluruhan. Mengacu pada kinerja karyawan kegiatan dan tugas pegawai dilaksanakan oleh setiap pegawai (Kurniawan & nurlita, 2021).

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Setiyadi et al., 2016).

Berikut adalah bentuk dari indikator kinerja yang ditetapkan kantor inspektorat pesisir selatan untuk mengukur keberhasilan pencapaian sasaran startegis yang terdiri dari 3 (tiga) indikator sebagaimana terdapat dalam tabel 1.1 yang tetera dibawah ini:

Tabel 1.1

Capaian indikator kerja sasaran strategis 2020

| No | Indikator kinerja | Satuan | Target | Realisasi | Capaian (%) |
|----|---|--------|--------|-----------|-------------|
| 1. | Opini BPK | Opini | WTP | WTP | 100 |
| 2. | Nilai rata- rata reformasi birokeasi pemerintah kabupaten | Skala | B | CC | 88.62 |

| | | | | | |
|--------------------------|---|-------|----|----|-------|
| 3. | Rata-rata nilai sistem akuntabilitas instansi pemerintah(SAKI P) perangkat daerah | Skala | BB | BB | 100 |
| Rata-rata capaian | | | | | 96.21 |

Sumber: inspektorat kabupaten pesisir selatan

(*Laporan_kinerja_TA__2020.Pdf*, n.d.)

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai capaian dari indikator pertama yaitu opini BPK adalah 100 %, nilai capaian indikator ke dua yaitu nilai rata-rata reformasi birokrasi pemerintah kabupaten adalah 88.62%, dan nilai dari indikator ke tiga yaitu rata-rata nilai sistem akuntabilitas instansi pemerintah perangkat daerah adalah 100%, sehingga rata-rata capaian dari 3 indikator kinerja sasaran strategis tahun 2020 adalah sebesar 96.21%. dimana menajelsakan sasaran stategis termasuk kategori sangat baik.

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kualitas kehidupan kerja, dimana Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi (**Setiyadi et al., 2016**).

Seiring perkembangan zaman, saat ini karyawan cenderung lebih memperhatikan kualitas hidup (quality of life) dibanding tahun-tahun sebelumnya 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 mencapai sasaran perusahaan. Dalam hal ini penerapan teori Quality Of Work

Life (QWL) dapat di aplikasikan untuk memperbaiki kualitas kehidupan para pekerja, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusiaikan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri pekerja. **(Ristanti & Dihan, 2016)**

Menurut **(Sari et al., 2016)** Kualitas kehidupan kerja atau Quality Of Work Life (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang ditetapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas Kehidupan.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan karyawan mereka, hal itu diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Kemudian faktor keterlibatan kerja adalah salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, keterlibatan kerja penting peranannya dimana karyawan dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu **(iskandar, 2019)**.

Dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Sehingga karyawan tidak akan ragu untuk memberikan loyalitasnya kepada perusahaan atau organisasi.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Karakteristik Pekerjaan. Menurut **(Melly et al., 2018)** karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan pegawai tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Pegawai akan menekuni dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tingginya kualitas.

Karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi keadaan psikologis bagi seorang karyawan yaitu karyawan akan merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya kemudian karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibuatnya dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh untuk menghadapi pekerjaannya serta peningkatan mutu karyawan yang selanjutnya akan memperoleh hasil akhir yaitu motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang berkualitas tinggi dan kepuasan karyawan **(Fatmah, 2017)**.

Karakteristik pekerjaan adalah teori desain pekerjaan yang mengandung tiga kondisi psikologis (kebermaknaan pengalaman kerja, tanggungjawab atas hasil kinerja, dan pengetahuan atas hasil kinerja) yang dirasakan oleh individu

dengan maksud untuk meningkatkan kinerja, motivasi internal, merendahkan tingkat absensi dan turnover(Sulistio, 2017).

Menurut (Nabawi, 2019) kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap. pekerjaannya.pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya.

Selanjutnya (Sulistio, 2017) menyatakan bahwa Kepuasan kerja diduga muncul akibat dari pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri. Desain pekerjaan yang mengandung lima dimensi inti atau model karakteristik pekerjaan mampu memunculkan rasa kebermaknaan akan pekerjaan bagi seorang karyawan, menciptakan rasa tanggungjawab karyawan akan kinerjanya, dan memperlihatkan kepada karyawan seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan pekerjaan

Apabila karyawan diposisikan pada tempat yang sebanding dengan kemampuannya, maka akan semakin meningkat kepuasan kerjanya, tapi sebaliknya jika diposisikan pada tempat yang kurang tepat maka akan semakin menurun kepuasan kerjanya. Biasanya yang terjadi, masih ada separuhnya karyawan dipekerjakan tidak selaras dengan latar belakang pendidikannya dan pengalaman yang kurang mumpuni (Pramuditha, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu diantaranya yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh **(Suparjo et al., 2018)** menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja . serta Penelitian yang dilakukan oleh **(Setiyadi et al., 2016)** menyatakan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari pembahasan yang disebutkan diatas mengenai hal hal atau faktor-faktor apa saja yang kemungkinan dapat mempengaruhi dalam pencapaian optimalisasi kinerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Optimalisasi kinerja karywan melalui kualitas kehidupan kerja, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sebagai variable intervening (study kasus di kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat didefenisikan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Masih minimnya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam suatu perusahaan atau organisasi sehingga mempengaruhi kinerja dari perusahaan atau organisasi tersebut.
2. Begitu banyak kendala yang harus dihadapi perusahaan atau organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
3. Masih sulitnya perusahaan atau organisasi dalam mencapai optimalisasi kinerja pada karyawannya.
4. Perusahaan atau organisasi masih kesulitan dalam menentukan karakteristik pekerjaan dari karyawan yang dimilikinya.
5. Masih kurang optimalnya nilai kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat mengurangi nilai kinerja dari sebuah perusahaan atau organisasi.
6. Masih minimnya pengetahuan dari perusahaan atau organisasi tentang karakteristik pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja yang akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dari sebuah perusahaan atau organisasi.
7. Penentuan karakteristik pekerjaan yang baik serta kualitas kehidupan kerja yang optimal pada karyawan akan berpengaruh kepada kepuasan kerja.
8. Kepuasan kerja akan berdampak pada optimalisasi kinerja suatu perusahaan atau organisasi dimasa yang akan datang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis menetapkan batasan masalah dari penelitian ini agar pembahasan yang dilakukan tidak terlalu luas

dan lebih terarah nantinya. Dimana penelitian akan dilakukan pada karyawan di kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan. Dengan metode yang akan digunakan adalah study kelayakan kasus. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Optimalisasi Kinerja Melalui Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan kerja Sebagai Variable Intervening (Study Kasus Di Kantor Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan Sumatera Barat 2016-2020)”.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini nantinya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020?
4. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020?

6. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja,karakteristik pekerjaan,kepuasan kerja terhadap kinerja pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020.

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020.
6. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020?
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja,karakteristik pekerjaan,kepuasan kerja terhadap kinerja pada kantor inspektorat kabupaten pesisir selatan sumatera barat pada tahun 2016-2020?

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi mahasiswa
 - Merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan masa studi S1
 - sebagai salah satu bentuk pengabdian dari mahasiswa tingkat akhir dan untuk menguji kualitas diri dari semua mahasiswa.
 - Sebagai bahan referensi untuk semua adik tingkat yang akan mencapai ditahap pembuatan skripsi pada tahun diahun mendatang.
 - Dapat dijadikan sebagai sebuah dokumentasi untuk semua yang sudah diteliti dan dimanfaatkan sebagai ucapan rasa terima kasih terhadap semua pihak yang mempunyai peranannya masing – masing dalam menuntaskan masa perkuliahannya.
2. Bagi perusahaan
 - Membantu perusahaan memperbaiki kinerja dari para karyawan yang terdapat pada perusahaan tersebut.

- Menjadikan pembelajaran untuk melihat apa saja kekurangan-kekurangan yang ada pada perusahaan.
- Untuk melihat potensi-potensi apa saja yang terdapat pada karyawan dan membantu karyawan tersebut mengembangkan potensi tersebut