

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah organisasi serta menjadi faktor utama yang dibutuhkan demi kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, setiap karyawan harus memiliki kontribusi yang tinggi dengan cara meningkatnya hasil kerja karyawan itu sendiri. Berbagai upaya harus dilakukan agar karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga dapat memaksimalkan hasil kerja mereka. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Husnawati (2006) yang menyatakan bahwa faktor kualitas kehidupan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap karyawan itu sendiri. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Tatowar (2014) yang menyatakan bahwa faktor kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Hassan (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

Dalam mencapai tujuan organisasi harus memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan. Dukungan tersebut berupa komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional akan membawa karyawan untuk menunjukkan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Pernyataan ini didukung oleh Normala (2010) yang mengatakan kualitas kehidupan kerja akan berpengaruh positif terhadap organisasi, pengaruh positif tersebut yaitu adanya peningkatan komitmen. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Husnawati (2006) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Semakin tinggi komitmen seseorang maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik karena komitmen menimbulkan rasa ikut memiliki organisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Khairun (2012) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam rendahnya suatu kepuasan kerja saat ini tidak hanya disebabkan karena tidak diikutsertakan karyawan dalam bimbingan teknis/pendidikan dan pelatihan, namun juga dipicu oleh rendahnya komitmen karyawan. Apabila hal ini terjadi maka organisasi akan sulit mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, karena organisasi tidak hanya membutuhkan seseorang yang cerdas tetapi juga bagaimana ia mempunyai sikap komitmen terhadap organisasi, karena tanpa itu semua akan sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Hal ini diperkuat oleh Rahadyan dan Andi (2008) dalam penelitiannya menunjukan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap emosional positif yang berdasar pada pengalaman kerja seseorang (Luthans 1998). Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya. Lebih lanjut menurut Locke dalam Luthan (1998), menyatakan kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat serta akan sulit untuk bekerjasama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan berdampak terhadap kinerja karyawan (Rizki, 2011).

PT. Alam Manis Indonesia merupakan perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDM) yang sekarang ini mengelola pabrik *manufacture* yang memproduksi *Glucosa syrup, maltosa syrup, fructosa syrup* dan turunannya yang sebelumnya dikelola PT. Tainesia Jaya. PT Tainesia Jaya adalah Perusahaan Milik Asing (PMA) yang berdiri tahun 1992, Adapun hasil produksi sebelumnya adalah tepung tapioka yang semula dikelola oleh PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka (CSST). Pada tahun 1994 PT CSST bekerja sama (*join venture*) dengan perusahaan asing dari Taiwan, Tainesia Enterprise Corporation, yang kemudian membentuk perusahaan dengan nama PT. Tainesia Jaya. Pada tahun 2012 PT. Tainesia Jaya berubah nama menjadi PT. Alam Manis Indonesia dimana produk yang dihasilkan berupa *Fructosa syrup, dextrose syrup, high maltose syrup, maltodextrin syrup* dan turunannya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga judul yang diambil oleh peneliti adalah ***“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Alam Manis Indonesia.”***

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial ?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasasi terhadap kinerja karyawan secara parsial?
3. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasasi terhadap kinerja karyawan secara simultan?
4. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial?
5. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial?
6. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara simultan?
7. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial?
8. Lebih besar mana pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan atau pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
9. Lebih besar mana pengaruh secara langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan atau pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan terhadap kepuasan kerja secara parsial.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara parsial.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara simultan.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
8. Menguji dan menganalisis lebih besar mana pengaruh secara langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan atau pengaruh tidak langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Menguji dan menganalisis lebih besar mana pengaruh secara langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan atau pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

3. Bagi penulis

Menambah wawasan mengenai ada tidaknya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan di Indonesia.