

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jogjakarta merupakan salah satu kota tujuan wisatawan yang populer di Indonesia. Hal ini juga memicu tumbuhnya kreativitas masyarakat Jogjakarta sehingga muncul industri kreatif cinderamata bagi wisatawan seperti PT. Aseli Dagadu Djokdja. Data statistik terakhir tahun 2011 mengungkapkan jumlah wisatawan yang mengunjungi Jogjakarta berjumlah 1.438.129 dengan rincian 169.565 wisatawan mancanegara dan 1.607.694 wisatawan nusantara dan angka ini tumbuh setiap tahunnya. Menyikapi peluang perusahaan yang semakin bagus, maka pengelolaan manajemen sumber daya manusia seperti kinerja karyawan dan kepuasan kerja menjadi penting. Kualitas kehidupan kerja dipandang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena kualitas kehidupan kerja mencakup segala kebutuhan yang diperlukan karyawan dari tempat kerjanya.

Sejak awal kelahirannya, PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan merek dagang Dagadu sudah memposisikan diri sebagai produk cinderamata alternatif dari Jogjakarta. Sebuah cinderamata, tentu saja akan mengeksplorasi semangat dan khasanah budaya lokal. Konsep bisnis inilah yang menjadikan cinderamata-cinderamata dari Dagadu banyak ditiru oleh masyarakat lainnya sehingga cinderamata seperti Dagadu banyak dijual. Meskipun konsep bisnis Dagadu ditiru oleh kompetitornya tetapi Dagadu mampu memposisikan diri sebagai ikon Yogyakarta dibidang industri kreatif. Kesuksesan menjadi ikon cinderamata di

Yogyakarta tentunya tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam hal kinerja karyawan. Keberadaan kualitas kehidupan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dalam kinerja karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja merupakan fenomena pada penelitian ini.

Arifin (2012) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dizgah *et al* (2012) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan masalah vital di organisasi. Hal ini mengacu pada pemikiran bahwa kinerja adalah perilaku yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga untuk mencapai visi perusahaan diperlukan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian atau penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan menjadi penting. Jika tidak dilakukan maka karyawan tidak akan mengetahui sejauh mana hasil kerjanya dan perusahaan tidak akan mengetahui juga apakah hasil kerja karyawan mereka telah memenuhi standar-standar yang ditetapkan guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk memberikan hasil kerja terbaiknya, karyawan perlu didukung oleh rasa senangnya terhadap pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja yang mendukung. Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi (Mangkunegara,2011). Penelitian Arifin (2012) dan Mariam (2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam persepsi seseorang terhadap kondisi kerja (Rokhman, 2012). (Rivai, 2004) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang

menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja mempunyai 20 indikator mengacu pada *minnesota satisfaction questionnaire* yaitu penggunaan kemampuan, penghargaan, aktivitas, kemajuan, kewenangan, kebijakan perusahaan, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, keamanan, pelayanan sosial, status sosial, nilai moral, pengakuan, tanggung jawab, supervisi teknik dan hubungan manusia, kondisi kerja, dan selingan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan secara sederhana sebagai cerminan rasa suka atau tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa senang terhadap pekerjaannya akan memberikan kontribusi terbaiknya melalui hasil kerja yang optimal. Sementara itu, karyawan yang tidak menyenangi pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang buruk sehingga merugikan perusahaan. Hal ini timbul karena adanya dukungan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Untuk menciptakan rasa nyaman dan mendorong hasil kerja optimal di perusahaan, karyawan memerlukan kualitas kehidupan kerja yang baik. Penelitian Rokhman (2012) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Arifin (2012) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi (Aryansyah, 2013). Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat

diberikan karyawan pada organisasi (Zin, 2004). Kualitas kehidupan kerja karyawan diperusahaan sangatlah penting. Hal ini disebabkan kualitas kehidupan kerja karyawan dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Sehingga karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, akan memberikan partisipasi yang lebih maksimal terhadap perusahaan. Sementara itu, karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang kurang baik, akan memberikan partisipasi yang minimal terhadap perusahaan. Wayne (1992, dalam Arifin 2012) menyebutkan empat dimensi kualitas kehidupan kerja yaitu sistem imbalan, partisipasi kerja, lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja.

Sistem imbalan mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus, dan berbagai fasilitas lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan dari pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya bila perusahaan menyediakan sistem imbalan. Pemberian sistem imbalan akan membuat karyawan merasa kontribusinya dihargai perusahaan. Sehingga dengan adanya sistem imbalan ini karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan menyukai pekerjaannya. Selain itu, pemberian sistem imbalan akan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaiknya kepada perusahaan

Lingkungan kerja sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja ini meliputi jam kerja, lingkungan fisik, peraturan yang berlaku, beserta kepemimpinan (Arifin, 2012). Lingkungan kerja yang kondusif perlu diwujudkan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Adanya lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan karyawan

akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung tersebut untuk mencintai dan menyenangi pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja juga mempengaruhi hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung karyawan dalam bekerja sehingga bisa memberikan hasil kerja terbaiknya kepada perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan betah dan terfasilitasi untuk memberikan hasil kerja terbaiknya kepada perusahaan.

Partisipasi kerja yaitu adanya kesempatan bagi karyawan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan perusahaan yang akan memengaruhi pekerjaan mereka baik secara langsung atau tidak langsung. Partisipasi kerja akan menimbulkan rasa senang dan meningkatkan kinerja karyawan. Partisipasi kerja akan membuat karyawan merasa lebih dihargai keberadaannya di perusahaan. Karyawan tidak hanya merasa bahwa mereka dipekerjakan perusahaan, tetapi juga akan merasa bahwa mereka juga merupakan bagian penting perusahaan yang akan berkontribusi dalam pencapaian visi perusahaan.

Restrukturisasi kerja yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas bagi karyawan dalam pengembangan diri, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya (Arifin,2012). Karyawan memerlukan kesempatan yang lebih luas guna mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Kesempatan ini akan menimbulkan rasa senang kepada karyawan karena kemampuan atau keterampilan yang mereka miliki dalam bekerja bisa terfasilitasi dengan adanya restrukturisasi kerja. Selain itu, restrukturisasi kerja

akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki kemampuan baru mengenai pekerjaannya, sehingga dapat dikembangkannya untuk menghasilkan kualitas kerja lebih baik.

Penelitian kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja disuatu perusahaan menjadi penting karena perusahaan memerlukan karyawan yang senang terhadap pekerjaannya dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga bisa memberikan hasil kerja yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menelitinya dengan judul analisis *quality of work life* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Arifin (2012) berjudul analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. Penelitian ini mengambil sampel 65 orang karyawan CV. Duta Senenan Jepara. Hasil dari penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di CV. Duta Senenan Jepara.

Pengembangan dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Wayne (1992, dalam Arifin 2012) menyebutkan empat dimensi kualitas kehidupan kerja yaitu sistem imbalan, partisipasi kerja, lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja.

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem imbalan memengaruhi kepuasan kerja ?

2. Apakah lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja ?
3. Apakah partisipasi memengaruhi kepuasan kerja ?
4. Apakah restrukturisasi kerja memengaruhi kepuasan kerja ?
5. Apakah sistem imbalan memengaruhi kinerja karyawan ?
6. Apakah lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan ?
7. Apakah partisipasi memengaruhi kinerja karyawan ?
8. Apakah restrukturisasi kerja memengaruhi kinerja karyawan ?
9. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh sistem imbalan terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh partisipasi kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji pengaruh restrukturisasi kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji pengaruh sistem imbalan terhadap kinerja karyawan
6. Menguji pengaruh partisipasi kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Menguji pengaruh restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan.
9. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi teoritis, penelitian ini mampu memecahkan masalah penelitian sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah sehingga memberikan pengembangan ilmu bagi manajemen.
2. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan menjadi masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.