

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era global saat ini persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Serta harus memiliki daya saing yang tinggi. Faktor manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan. Unsur-unsur lain dalam perusahaan seperti fasilitas, alat-alat, waktu, metode, dan teknik kegiatan didayagunakan secara optimal oleh manusia yang berada dalam perusahaan atau orang-orang yang berkaitan dengan perusahaan (Hadi Kusuma Ningrat dalam Sudjana , 2015:2) Dengan perkataan lain, bahwa kemantapan kegiatan dan keberhasilan suatu perusahaan sering tidak ditentukan oleh lengkapnya unsur non-manusia dan struktur perusahaan. Melainkan akan sangat ditentukan oleh unsur sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan itu sendiri Menurut Gusti Ketut Purnaya (2016:3) Oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai dampak yang besar terhadap efektivitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia yang dikelola akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber

daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia Menurut Wibowo (2013:2)

Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. (Robbins dalam Annisaa Miranty Nurendra 2016:85) apabila karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka, dan lain sebagainya. (Tunjungsari dalam Annisaa Miranty Nurendra 2016:85) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar tercipta moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Penelitian yang dilakukan oleh Yadav dan Dabhade (2014) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memunculkan ide-ide yang inovatif pada karyawan. Karyawan dapat menjadi lebih setia dengan organisasi. Karyawan juga akan lebih puas apabila mereka mendapatkan apa yang mereka

harapkan dengan kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang efisien sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien

Keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya (Greenhaus, Collins & Shaw 2003 dalam Annisaa Miranty Nurendra 2016:85). ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga atau keseimbangan kehidupan-kerja tersebut juga dapat menimbulkan stres pada karyawan.

Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Pada dasarnya hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi (Pediwal dalam Naqqi dkk:2013 dalam Annisaa Miranty Nurendra 2016:85), Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang

Salah satu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya atau *Quality of Work Life* (QWL) Hasil penelitian sebelumnya mengenai keterkaitan antara stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beragam. (Noor 2011 dalam Annisaa Miranty Nurendra 2016:86) meneliti tentang keseimbangan kehidupan-kerja dan

keinginan untuk cuti pada akademisi institusi pendidikan tinggi di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja, namun, keseimbangan kehidupan-kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan keinginan untuk cuti dari organisasi. (Shujat, Cheema dan Bhutto 2011 dalam Annisaa Miranty Nurendra 2016:86) meneliti tentang keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja karyawan pada 273 karyawan sektor perbankan privat di Karachi.

Penelitian yang dilakukan oleh Razak, Yusof, Azidin, Latif, dan Ismail (2014) tentang stres kerja terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada 80 karyawan di Malaysia, membuktikan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja, selain itu konflik peran juga memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja.

Perusahaan yang kurang memerhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau memertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada .Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat dapat meningkatkan kinerja para karyawannya yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk mengambil topik penelitian “**Pengaruh *Quality Of Work Life* , Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV . Kelapa Net Media Surabaya .**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *Quality Work of Life* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
- 2) Apakah Stress Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
- 4) Apakah variabel *Quality Of Work Life* , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan?
- 5) Variabel pelatihan manakah yang paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan?

1.3 Tujuan penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan *Quality Work of Life*, Stress Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka yang menjadi manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang *Quality Of Work Life* ,Stres Kerja, Kepuasan karyawan.
2. Secara praktis
 - a. Bagi akademisi : Dari hasil penelitian ini akan menambah referensi bagi mahasiswa untuk perbandingan bagi penelitian lain dan sebagai penunjang untuk melanjutkan penelitian selanjutnya
 - b. Bagi pihak perusahaan : Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Cv. Kelapa Net Media dalam menyusun strategi perusahaan
 - c. Bagi penulis dan pembaca : Sebagai sarana untuk menambah wawasan pemikiran dan pemahaman peneliti mengenai *Quality Of Work Life* , Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan