

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan unsur penting di dalam pembangunan nasional, modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu, salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu,perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional.

Keterlibatan kerja merupakan keadaan terlibat secara penuh dan positif pada pekerjaan.keterlibatan kerja ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Karyawan tidak akan mudah merasa lelah dengan semua beban pekerjaan yang ditanggungnya. Hal tersebut dikarenakan karyawan

menganggap bahwa kelelahan yang dialami se usai bekerja seharian bukan dikategorikan sebagai beban, melainkan sebagai hal yang menyenangkan karena berhubungan dengan prestasi yang positif (Arum,2019:16).

Menurut Mangkunegara (2015: 68) pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu motif berprestasi dalam diri perlu dikembangkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja yang maksimal dalam hal ini lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan

kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di PT. MMS (Multi Media Seluler) Cabang Baturaja, dapat disimpulkan adanya indikasi kualitas kehidupan kerjayang rendah.Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi dilapangan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak memenuhi standar kerja perusahaan, kurangmaksimalnya kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja yang belum terpenuhi,hal ini dapat dilihat karyawan menunjukkan rasa kurang puasterhadap perlakuan perusahaan terhadapdirinya, perusahaan terlalu banyak membatasi ruang gerak karyawan serta imbalan yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja, karyawan belum peduli terhadap pekerjaannya, sertatidak adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan.

Untuk lebih jelasnya fenomena yang yang terjadi dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Fenomena hasil yang berkaitan dengan Kualitas Kehidupan Kerja

I	Variabel Kualitas Kehidupan Kerja(X1)	Pilihan Jawaban					
No	Pernyataan						
A	Pertumbuhan dan pengembangan	SS	S	RR	TS	STS	Mean
1	Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pendidikan guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan.	11	18	1	0	0	4,33
		36,7%	60%	3,3%	0%	0%	
2	Tidak Adanya pemberian kesempatan kepada karyawan untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi di masa depan.	6	19	5	0	0	4,03
		20%	63,3%	16,7%	0%	0%	
B	Partisipasi						
3	Karyawan tidak dapat ikut serta dalam menyumbangkan ide maupun saran dalam melaksanakan pekerjaan	6	21	2	1	0	4,07
		20%	70%	6,7%	3,3%	0%	
4	Perusahaan melaksanakan usulan maupun saran dari karyawan dengan baik	8	21	1	0	0	4,23
		26,7%	70%	3,3%	0%	0%	
C	Lingkungan Kerja						
5	Karyawan merasa kondisi fisik lingkungan tempat karyawan bekerja telah baik dan memadai	11	14	4	1	0	4,17
		36,7%	46,7%	13,3%	3,3%	0%	
6	Karyawan merasa jam bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	9	21	0	0	0	4,30
		30%	70%	0%	0%	0%	
D	Supervisi						
7	Karyawan tidak mendapat dukungan dari atasan dalam	8	19	3	0	0	4,17
		26,7%	63,3%	10%	0%	0%	

	pengembangan kemampuan karyawan						
8	Karyawan merasa atasan memiliki kepedulian atas kesejahteraan karyawan	11	17	2	0	0	4,30
		36,7%	56,7%	6,7%	0%	0%	
E	Gaji Dan Tunjangan						
9	Karyawan merasa penghasilan/gaji yang karyawan terima belum layak dan tidak sesuai dengan beban kerja	5	22	3	0	0	4,07
		16,7%	73,3%	10%	0%	0%	
10	Karyawan merasa diberi penghargaan oleh organisasi atas pekerjaan karyawan selama ini	9	21	0	0	0	4,30
		30%	70%	0%	0%	0%	
F	Hubungan Sosial						
11	Karyawan merasa dapat menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan keluarga	7	23	0	0	0	4,23
		23,3%	76,7%	0%	0%	0%	
12	Karyawan merasa tidak bangga dapat bekerja di organisasi ini	5	21	4	0	0	4,03
		16,7%	70%	13,3%	0%	0%	
G	Integrasi Kerja						
13	Karyawan merasa rekan kerja saling mendukung satu sama lain	7	20	3	0	0	4,13
		23,3%	66,7%	10%	0%	0%	
14	Keterbukaan dalam berkomunikasi antara rekan kerja kurang berjalan dengan baik	4	21	5	0	0	3,97
		13,3%	70%	16,7%	0%	0%	

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hasil penyebaran kuesioner tahap awal fenomena yang terjadi di PT. MMS (Multi Media Seluler) Cabang Baturaja mengenai Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) terhadap 30 responden didapatkan nilai rata-rata atau mean dari pernyataan responden dengan nilai minimum sebesar 3,967 dan nilai maximum 4,400 dengan nilai rata-rata sebesar 4,187 Dari pernyataan

diatas dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT. MMS (Multi Media Seluler) Cabang Baturaja masih harus di perhatikan karena Karyawan merasa tidak diikut sertakan dalam menyumbangkan ide maupun saran dalam melaksanakan pekerjaan serta tidak adanya keterbukaan dalam berkomunikasi antara rekan kerja yang kurang berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat nilai minimum sebesar 3,97.

Tabel 1.2
Fenomena hasil yang berkaitan dengan Keterlibatan Kerja

II No	Keterlibatan Kerja (X2) Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean
		SS	S	RR	TS	STS	
A.	Aktif Berpartisipasi	5	4	3	2	1	
1	Karyawan selalu peduli terhadap berbagai informasi sebagai bahan reverensi	17	10	2	1	0	4,43
		56,7%	33,3%	6,7%	3,3%	0%	
2	Karyawan menguasai pekerjaan yang digelutinya	21	6	3	0	0	4,60
		70%	20%	10%	0%	0%	
B.	Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting						
3	Karyawan berusaha memenuhi target yang ditentukan organisasi	15	14	1	0	0	4,47
		50%	46,7%	3,3%	0%	0%	
4	Pekerjaan bagi karyawan merupakan sesuatu yang tidak diutamakan	13	14	3	0	0	4,33
		50%	33,3%	10%	0%	0%	
C.	Pekerjaan Sebagai Harga Diri						
5	Karyawan tidak merasa dihargai saat pekerjaan mencapai hasil yang baik	15	10	5	0	0	4,33
		50%	33,3%	16,7	0%	0%	

6	Karyawan merasa	19	10	1	0	0	4,60
	dihargai/percaya diri jika hasil pekerjaan mendapat penghargaan dari pimpinan perusahaan	63,3%	33,3%	3,3%	0%	0%	

Sumber : data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil penyebaran kuesioner tahap awal fenomena yang terjadi di PT. MMS (Multi Media Seluler) Cabang Baturaja mengenai Variabel Keterlibatan Kerja (X2) terhadap 30 responden didapatkan nilai rata-rata atau mean dari pernyataan responden didapatkan nilai minimum sebesar 4,333 dan nilai maximum 4,600 dengan nilai rata-rata sebesar 4,448 Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja karyawan PT. MMS (Multi Media Seluler) Cabang Baturajaperlu di perhatikan karena,Pekerjaan bagi karyawan merupakan sesuatu yang tidak diutamakan serta karyawan tidak merasa dihargai saat pekerjaan mencapai hasil yang baik hal ini terlihat dengan nilai minimum sebesar 4,333.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian lebih lanjut tentang “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. MMS (Multi Media Seluler) Cabang Baturaja”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. MMS (Multi Media Seluler) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan?

1.3 Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis, hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. MMS (Multi Media Seluler) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis manfaat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. MMS (Multi Media Seluler) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.