

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pada era globalisasi saat ini, keberadaan sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap organisasi. Walau terdapat banyak sarana dan prasarana, tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sebuah organisasi dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi. Misalnya pada instansi pemerintahan yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dengan demikian sumber daya manusia adalah suatu keunggulan yang dimiliki oleh sebuah instansi dan tidak dapat ditiru oleh instansi lain, sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang menghasilkan output lebih besar. Tenaga kerja yang memiliki loyalitas tinggi dan produktif merupakan suatu keunggulan yang kompetitif dan bisa menguntungkan bagi sebuah instansi.

Dalam setiap perkembangannya sebuah instansi pasti akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan maksimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Setiap instansi pada umumnya meyakini bahwa untuk mencapai keunggulan bekerja harus mengusahakan kinerja hingga ke individualnya dengan semaksimal mungkin. Karena pada dasarnya kinerja individu ini akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan secara keseluruhan kinerja yang mereka lakukan akan berdampak pada

baik dan buruknya kinerja sebuah organisasi itu sendiri. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa suatu instansi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan apabila pegawai memberikan kinerja yang lebih optimal.

Kinerja pegawai merupakan salah satu topik yang menarik untuk diteliti, karena setiap perusahaan tentu saja sangat berharap supaya karyawannya mempunyai kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya. Selain itu, kinerja karyawan juga bisa menjadi tolak ukur sejauh mana keberhasilan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya.

Terdapat banyak sekali faktor yang mempengaruhi optimalnya kinerja pegawai dalam sebuah instansi, di antaranya adalah motivasi. Menurut (Sopiah, 2008) motivasi kerja merupakan faktor pendorong sehingga dapat menghasilkan produktivitas dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Sebuah instansi sebaiknya selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya, agar pegawai dapat memberikan seluruh tenaga dan pikiran yang dimilikinya apabila instansi itu ingin meraih kinerja yang optimal. Tentu saja dalam memotivasi para pegawai bukanlah persoalan yang mudah karena di dalam diri pegawai juga terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan dapat mengatasinya, maka instansi-instansi akan

mendapatkan kinerja pegawai yang optimal. Adanya kinerja pegawai yang tinggi ini tentu saja akan memberikan dampak yang baik dibandingkan dengan instansi yang tidak memiliki kinerja yang tinggi. Pegawai akan memberikan kinerja terbaik jika diimbangi dengan *quality of work life*. Kualitas kehidupan kerja merupakan faktor pendorong yang harus benar-benar diperhatikan oleh para instansi-instansi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawainya, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai. Menurut Dubrin (1994: 376) "*Quality of work life is related to the degree to which the full range of human needs is met*". Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai derajat pemenuhan kebutuhan manusia (human needs) dalam suatu lingkungan kerja.

Instansi-instansi yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi, bahkan akan sangat sulit untuk membangkitkan semangat pegawai yang sudah lama bekerja. Kemungkinan terbesarnya akan banyak sekali terjadi perpindahan pekerja karena pegawai lebih memilih bekerja di instansi atau perusahaan lain yang menerapkan *quality of work life* yang jauh lebih menjanjikan. Menjaga semangat pegawai perlu dilakukan secara berkelanjutan agar pegawai terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi karena hal ini juga akan berdampak pada produktifitas kerja pegawai tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu yang bergerak dalam bidang administrasi kependudukan dan pelayanan publik. Dalam hal ini tentu saja menuntut para pegawai untuk terus meningkatkan performa kinerjanya agar dapat memaksimalkan

pelayanannya kepada masyarakat. Seorang pimpinan juga harus bisa mengontrol dan memberikan teknik agar kualitas kerja pegawainya terjamin.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis tentang *Quality of Work Life* (QWL) yang dihubungkan dengan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui penelitian skripsi. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu”**.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini memiliki perumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *quality of work life* (QWL) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu?
3. Apakah *quality of work life* (QWL) dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu?
4. Diantara pengaruh *quality of work life* (QWL) dan motivasi, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan penelitian diatas maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang meliputi :

1. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* (QWL) terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* (QWL) dan motivasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu.
4. Untuk mengetahui diantara *quality of work life* (QWL) dan motivasi, mana yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Batu.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi
Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi bagi pihak dinas agar lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja supaya pegawai memberikan kinerja yang lebih optimal dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan organisasi.
2. Bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi, sumber pengetahuan, acuan dan evaluasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

3. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan sehubungan dengan pengaruh *quality of work life* (QWL) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai untuk diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia kedepannya.