

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia ialah sumber daya yang amat krusial dalam bisnis atau organisasi lantaran SDM adalah sumber daya yang digerakkan dan diimplementasikan oleh sumber daya lainnya. Guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menggapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) salah satu fungsi bisnis harus dikelola dengan baik. Kinerja karyawan akan terpengaruh secara positif jika SDM dikelola dengan baik, dimanfaatkan, dan mempunyai kualitas kehidupan kerja yang bagus, serta organisasi bakal bisa beroperasi dengan kapasitas penuh.

Tekanan bisnis di era globalisasi ini, perusahaan harus mempertimbangkan bagaimana mereka akan beradaptasi menyesuaikan dengan perubahan kondisi lingkungan. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dengan cara menata ulang struktur organisasinya untuk memperhitungkan lingkungan dan tekanan kompetisi yang dihadapinya. Bentuk adaptasi lain dalam manajemen SDM meliputi pelatihan, pengembangan karier, dan pengaturan pembagian keuntungan yang dapat disesuaikan. Cita-cita kolektif, tujuan, dan kebutuhan individu berkembang seiring dengan komposisi tenaga kerja. Perusahaan harus memantau perubahan kebutuhan ini untuk mempertahankan tenaga kerja yang produktif. (Hidayat, 2017)

Istilah “Kualitas Kehidupan Kerja” juga dikenal sebagai *Quality of Work Life* (QWL) adalah program sistem manajemen atau perspektif

organisasi yang berusaha guna meningkatkan kualitas hidup karyawan di lingkungan tempat kerja saat mereka bekerja untuk mencapai tujuan mereka. QWL bisa ditingkatkan dengan menumbuhkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, penghargaan terhadap pekerjaan, dan tersedianya kesempatan untuk berkembang guna menaikkan mutu dan nilai pegawai. Manajemen perusahaan secara sistematis ini diterapkan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyumbangkan cara mereka bekerja dan berkontribusi kepada perusahaan untuk mencapai berbagai tujuannya.

Nawawi (2001) yang mengutarakan 3 aspek *quality of work life* yaitu: 1) restrukturisasi kerja berarti memberikan kesempatan yang lebih banyak kepada pegawai untuk mengembangkan diri dan memperoleh pekerjaan yang menantang (*job enrichment*), sehingga mereka dapat bertumbuh secara pribadi; 2) sistem imbalan berarti apresiasi finansial dan non-finansial yang ditawarkan kepada pekerja atas pekerjaannya; dan 3) lingkungan kerja ialah seluruh lingkup masalah yang berpotensi berdampak pada karyawan dan lingkungan sekitarnya, termasuk keamanan dan keselamatan kerja, keamanan lingkungan, juga kesehatan kerja. (Nawawi, 2001)

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dapat mereka laksanakan dalam lingkup tanggung jawab dan wewenang mereka untuk memajukan tujuan bisnis. (Arsita, 2017). Mangkunegara (2013) menyatakan istilah "kinerja" berawal dari kata "prestasi kerja" ialah kualitas dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam mewujudkan kewajibannya. (Maytri & Hasibuan, 2021). Menurut

Simanjuntak (2005) terdapat 3 faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan antara lain adalah: 1) faktor individu ialah keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan yang salah satunya yaitu restrukturisasi kerja; 2) faktor dukungan organisasi yang berarti organisasi tempat seseorang bekerja harus membantu mereka dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang salah satunya yaitu lingkungan kerja; dan 3) faktor dukungan manajemen ialah kemampuan manajemen atau pemimpin untuk mengelola merupakan faktor kunci dalam seberapa baik kinerja perusahaan dan juga seberapa baik kinerja setiap individu yang salah satunya yaitu sistem imbalan. (Basuki, 2020)

Kinerja karyawan mampu ditingkatkan dengan tersedianya restrukturisasi kerja yang teratur, lingkungan kerja yang aman, dan sistem imbalan yang adil dan sesuai. Restrukturisasi kerja ialah memberikan peluang kepada pegawai guna mengerjakan proyek-proyek yang sulit serta memperluas peluang mereka untuk mengembangkan diri. (Lubis, 2020). Untuk membangun restrukturisasi kerja yang baik maka dibutuhkan kemauan dan motivasi dari individu itu sendiri untuk menantang dirinya agar bisa berkembang dengan kesempatan yang diberikan yang juga bisa mendapatkan *reward* untuk naik tingkatan atau naik jabatan dan tidak berada di dalam zona nyaman terus menerus. Pada saat ini, PT Enseval Putera Megatrading Cabang Malang sangat memerlukan pegawai yang berkompeten guna mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian imbalan yang sesuai dan adil dalam bekerja ialah hal yang penting bagi perusahaan dan karyawan. Karyawan sudah mendedikasikan waktu dan tenaga untuk membantu Perusahaan

mencapai tujuannya dan mendapatkan keuntungan maka karyawan berhak mendapatkan imbalan atas pekerjaannya. Sistem imbalan ini dapat berupa penghargaan finansial maupun non-finansial. Dengan imbalan yang dikantongi pegawai PT Enseval Putera Megatrading Cabang Malang yang terlihat telah memenuhi standart apakah karyawan sudah merasa imbalan yang diterima itu adil dan sesuai dengan pekerjaannya atau sebaliknya.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat juga dari lingkungan kerja yang mendukung proses kerja karyawan. Perusahaan wajib selalu memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawannya karena akan berdampak pada pekerjaan yang sedang dikerjakan. Jika karyawan sudah merasa nyaman dan aman dalam suasana dan situasi tersebut, maka akan berdampak untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Namun apabila karyawan merasa sebaliknya, maka akan berdampak buruk pula dengan kualitas pekerjaan karyawan. Harapan perusahaan dalam mempekerjakan karyawan ialah memperoleh hasil dari kinerja yang baik dan memuaskan, karena kinerja pegawai PT Enseval Putera Megatrading Cabang Malang pada akhirnya berkontribusi untuk peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini yang mengambil titik awal penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya oleh Lismawati Lubis (2020) yang meneliti tentang pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Hasil penelitian tersebut menyatakan variabel secara parsial restrukturisasi kerja, sistem imbalan, dan partisipasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya

variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Lubis, 2020)

Penelitian ini akan memakai instrumen yang telah dibuat dan diuji sebelumnya untuk membuktikan ulang pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan studi sebelumnya karena objek dari penelitian ini ialah karyawan PT Enseval Putera Megatrading Cabang Malang sedangkan objek penelitian Lismawati Lubis (2020) ialah karyawan dari bidang jasa perbankan yaitu PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Sebuah bisnis bernama PT Enseval Putera Megatrading ialah anak perusahaan PT Kalbe Farma yang bergelut di bagian pemasaran, penjualan, serta distribusi perlengkapan dan peralatan medis. PT Enseval juga bertindak sebagai distributor dan agen bahan baku untuk industri makanan, kosmetik, dan farmasi. QWL yang baik diperlukan untuk memenuhi kewajiban perusahaan dan mencapai tujuannya. Kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam lingkungan bisnis saat ini untuk meningkatkan kinerja dalam hal mencapai profitabilitas dan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mengacu pada gagasan bahwa peningkatan QWL di tempat kerja dapat meningkatkan tugas dan kontribusi para pegawai terhadap perusahaan.

Pengelolaan karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkarya dengan memberikan infrastruktur dan fasilitas guna menumbuhkan lingkungan dan iklim kerja yang positif. Dengan mempertimbangkan kemampuan dan usaha karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, perusahaan dapat menciptakan struktur kerja

yang teratur dengan pemisahan peran, wewenang, serta responabilitas yang gamblang juga manusiawi.

Menurut uraian di atas, maka penulis memilih judul penelitian: **“Pengaruh Dimensi *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Cabang Malang”**.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana deskripsi dimensi *Quality of Work Life* yang meliputi Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Cabang Malang?
2. Bagaimana dimensi *Quality of Work Life* yang meliputi Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Malang?
3. Bagaimana dimensi *Quality of Work Life* yang meliputi Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Malang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini didasarkan pada isu-isu yang telah dituturkan di atas, antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan dimensi *Quality of Work Life* yang meliputi Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Cabang Malang.

2. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan dimensi *Quality of Work Life* yang meliputi Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dimensi *Quality of Work Life* yang meliputi Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Malang.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teori  
Penelitian ini diharapkan mampu memperluas dan memperkaya penelitian sebelumnya menyanggung *quality of work life* serta mampu memberikan sumber informasi baru untuk penelitian-penelitian terkait.
2. Manfaat Praktis  
Penelitian ini diharapkan mampu lebih banyak membagikan informasi bagi pihak-pihak yang bersangkutan di tempat kerja dalam rangka meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.