

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini perusahaan tentu harus semakin memahami pentingnya mempartahankan karyawan untuk mendukung perkembangan dan kemajuan perusahaan. Akan tetapi disisi lain seperti kita ketahui bersama karyawan merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, harapan-harapan tertentu dan juga perasaan akan kebutuhan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, hal tersebut perlu menjadi bagian pertimbangan dari perusahaan untuk menciptakan situasi dan kondisi yang dapat mendorong serta membuat karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan juga keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil yang terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan (Ruhyaningtias, 2013:100). Maka, pemeliharaan hubungan yang selaras dan berkelanjutan dengan karyawan sangatlah penting supaya perusahaan dapat berkembang secara optimal.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal (Ismail, 2006). Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, salah satunya komitmen organisasional, sedangkan faktor eksternal yaitu

faktor yang berasal dari luar diri karyawan salah satunya yaitu kualitas kehidupan kerja. Setiap perusahaan tentunya ingin melihat kinerja terbaik dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Peranan dari sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan sangatlah penting karena keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi atau bahkan mampu memberikan peningkatan hasil perusahaan serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan (Logahan, 2009). Maka dari itu perusahaan juga harus melakukan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Dessler, 2010:28).

Keterkaitan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja ini dapat dibuktikan dengan penelitian terdahulu. Pada penelitian yang dilakukan May dan Lau (1999) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Elmuti (2003) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini tentunya dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan pentingnya menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik supaya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat maksimal dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Buchanan dalam Trisnaningsih (2007) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai penerimaan dari karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan juga loyalitas (*affection attachment*). Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan menunjukkan sikap yang positif yang senantiasa mengedepankan kepentingan

perusahaan, menumbuhkan loyalitas dan juga mendorong keterlibatan karyawan. Meyer dan Allen (dalam Soekidjan, 2009) membedakan komitmen pada organisasi menjadi tiga komponen yaitu komitmen afektif (perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi karena telah menjadi anggota organisasi), komitmen normatif (perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi karena kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan) dan komitmen kontinyu (perasaan berat karyawan untuk meninggalkan organisasi karena kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi).

Khan (2010) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan lebih bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, mereka akan mendahulukan kemajuan organisasi sebaliknya karyawan dengan komitmen organisasional yang rendah akan cenderung melakukan tugasnya dengan kurang maksimal yang tentunya akan berdampak pada terhambatnya kinerja perusahaan. Komitmen organisasional dapat dibentuk dari kualitas kehidupan kerja (Daud, 2010)

Komitmen memiliki kunci yang utama yaitu bagaimana suatu perusahaan berfokus terhadap nilai-nilai dasar dalam proses kualitas kehidupan kerja. Menurut

Cascio (1998:18) kualitas kehidupan kerja dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan, contohnya kebijakan promosi, partisipasi karyawan, kondisi kerja yang aman. Pandangan kedua mengartikan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan seperti karyawan merasa aman, mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang seperti layaknya manusia. Pada penelitian Farid *et al.* (2015) menunjukkan bahwa adanya korelasi yang tinggi antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif, sedangkan berkorelasi moderat terhadap komitmen kontinuans. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya perusahaan untuk senantiasa menjaga kualitas kehidupan kerja mereka untuk investasi mereka sendiri.

PT Mitratani Dua Tujuh merupakan salah satu anak perusahaan dari PTPN X yang letaknya berada di Kabupaten Jember. PT Mitratani Dua Tujuh bergerak dibidang industri sayuran beku khususnya edamame (kedelai Jepang). PT Mitratani Dua Tujuh merupakan produsen sayuran beku terdepan, berkualitas tinggi dan berorientasi pada standar makanan sehat. Jepang menjadi pasar utama hasil produksi dari PT Mitratani Dua Tujuh. Tidak hanya melakukan ekspor ke Jepang PT Mitratani Dua Tujuh juga mulai merambah ekspor edamame ke sejumlah Negara di Asia, Eropa dan Amerika Serikat. Dilansir dari Bisnis.com 2018 Direktur Utama PT Mitratani Dua menyatakan bahwa permintaan ekspor edamame atau kedelai jepang akan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Akibat banyaknya permintaan ekspor

maupun impor para karyawan tentunya dituntut untuk memiliki kinerja yang selalu baik agar dapat memenuhi segala permintaan ekspor maupun impor.

Berdasarkan hasil wawancara *prasurvey* yang dilakukan pada asisten manajer dan beberapa karyawan bagian pengolahan PT Mitratani Dua Tujuh Jember diperoleh informasi antara lain yaitu banyaknya karyawan yang terlambat bahkan membolos sehingga menghambat proses produksi dan pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang maksimal diselesaikan, kurang memadainya lingkungan kerja seperti sirkulasi udara yang kurang baik, karyawan merasa terlalu lama berada di ruangan bersuhu rendah, tidak adanya bantuan alat angkat atau beberapa pemindahan dilakukan masih dilakukan secara manual. Secara tidak langsung hal ini tentu memberikan dampak yang kurang baik terhadap hasil kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Zin (2004:326) yang telah memodifikasi rumus Walton (1974) yang terdiri dari delapan dan di modifikasi menjadi tujuh indikator kualitas kehidupan kerja salah satu indikatornya yaitu lingkungan kerja yang memiliki pengertian karyawan dapat merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan jam kerja yang berlaku sesuai bagi karyawan. Apabila kita lihat pada PT Mitratani Dua Tujuh yang sudah menjadi salah satu perusahaan besar yang telah melakukan ekspor ke beberapa Negara hal ini tentunya membuat karyawan yang bekerja di PT Mitratani Dua Tujuh dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi sehingga perusahaan dapat terus memperkuat posisinya dalam menghadapi persaingan di era global, diantaranya dengan cara menciptakan kualitas kehidupan

kerja yang baik dan juga menumbuhkan komitmen organisasional bagi karyawan sehingga dapat berimplikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan maupun referensi perusahaan untuk mengetahui lebih terperinci factor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan dan dapat dijadikan pembelajaran bagi karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel mediasi pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka permasalahan di penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember?
2. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitratani Dua Tujuh Jember?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasional pada studi kasus PT Mitratani Dua Tujuh Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengaruh komitmen organisasional dalam memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Diharapkan penelitian ini memberikan informasi dan masukan bermanfaat serta bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengelola dan membuat kebijakan yang sesuai sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan juga meningkatkan nilai perusahaan.
2. Memberikan informasi sebagai bahan studi lebih lanjut bagi yang ingin mengadakan penelitian yang berhubungan dengan topik ini.
3. Menambahkan wawasan bagi saya sebagai penulis

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan perlu disusun untuk membantu memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan dan untuk kejelasan penulisan hasil penelitian. penelitian ini dibagi menjadi lima bagian, yaitu :

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat yang diperoleh dari penelitian serta sistematika penulisan

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang landasan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, membahas penelitian sebelumnya yang mendukung penulisan skripsi ini, mengajukan hipotesis dan model analisis, serta menguraikan kerangka berpikir.

BAB III Metode Penelitian

Menjelaskan tentang hal-hal yang berkaitan dengan metode penelitian, yaitu identifikasi variabel definisi operasional, jenis dan sumber data, sampel, model analisis dan teknis analisis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi uraian tentang gambaran umum perusahaan serta hasil analisis dan pembahasan mengenai permasalahan yang diteliti.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini berisi uraian kesimpulan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran yang diberikan untuk pihak-pihak terkait.