

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Aktivitas organisasi pada zaman sekarang ini terus mengalami perubahan yang mengarah pada terciptanya perusahaan yang tangguh dan solid, perubahan tersebut ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu seberapa jauh sumber daya lain dapat dimanfaatkan dengan baik. Artinya melalui pengelolaan sumber daya manusia diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas perusahaannya serta dapat mencapai tujuannya.

Upaya dalam mewujudkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya dilakukan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui komitmen dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2014: 59) Komitmen kerja merupakan keterikatan karyawan dengan organisasi yang tercermin dalam perilaku kerja dan sikap positif karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada organisasi seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja.

Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen kerja yang rendah memiliki dampak terhadap rendahnya semangat kerja karyawan, *absenteeism* (tingkat absensi) dan keterlambatan tinggi, disiplin kerja yang rendah, menurunnya prestasi kerja dan tidak menutup kemungkinan terjadinya pemogokan kerja, *turn over* (pindah kerja), artinya apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi akan lebih

termotivasi untuk menghindari ketidakhadiran sehingga tentu mempermudah tercapainya tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi sehingga dapat memperkecil *turn over*, serta meningkatkan prestasi kerja.

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pada karyawan diantaranya adalah kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja menurut Mangkuprawira (2012: 153) merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan membuat orang merasa puas dengan pekerjaannya sendiri, serta memungkinkan seorang karyawan untuk menikmati pekerjaan yang ditugaskan dan menilai bahwa karyawan dengan kualitas kerja yang baik akan bersedia untuk terus terlibat dalam pekerjaannya sendiri karena keakraban pekerjaannya, (Larasati dan Hasanati, 2018)

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja adalah kepuasan kerja. Jackson (2012: 71) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai kondisi persepsi /perasaan pegawai terhadap seberapa baik pekerjaan yang dilakukannya dapat memberikan/memenuhi kebutuhannya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sajjad dan Abbasi (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap

komitmen organisasi. Kaswan (2015: 150) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan berdampak positif pada sikap kerja karyawan di perusahaan. Sikap kerja positif tersebut diantaranya yakni tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, semangat kerja dan perilaku kewargaan organisasi yang tinggi.

Penelitian Lumbantoruan (2015) menemukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, setiap penurunan kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja. Karyawan yang merasa puas memiliki kecenderungan memiliki komitmen kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

PT LKM Pancatengah merupakan salah satu lembaga keuangan non bank milik pemerintah daerah dibawah pengawawsan BPD Jabar yang beralamat di Pancatengah Kabupaten Tasikmalaya. PT LKM Pancatengah memiliki karyawan pelaksana 40 orang.

Peneliti melakukan pengkajian lebih mendalam mengenai kualitas kehidupan kerja kepuasan kerja dan komitmen kerja dengan wawancara yang dilakukan secara terpisah kepada 10 orang karyawan. Hasil studi pendahuluan tersebut diperoleh informasi bahwa adanya karyawan yang selama bekerja di perusahaan kurang puas karena kurangnya penghargaan dari atasan, waktu pemberian gaji yang tidak menentu, besaran gaji atau tunjangan yang tidak sesuai dengan lama kerja, merasa beban kerja lebih berat dan tidak sesuai dengan upah yang diterima, sehingga hal ini menjadikan responden mencari pendapatan atau penghasilan lain. Mengenai

kualitas kehidupan kerja, dinilai bahwa atasan senantiasa menuntut dan memberikan tekanan kerja kepada bawahannya terdapat ketegangan dalam proses kerja sehari-hari. Kondisi kepuasan kerja yang rendah tersebut berbanding lurus dengan komitmen kerja. Dalam hal ini responden yang tidak puas tersebut lebih banyak yang memikirkan untuk mencari pendapatan tambahan.

Hubungan antara PT LKM Pancatengah Tasikmalaya dengan karyawannya harus dijaga dengan baik, dikarenakan karyawan merupakan aset penting didalam berjalannya suatu perusahaan. Salah satunya untuk mempererat hubungan antara PT LKM dengan karyawan yaitu untuk mempermudah salah satu fungsi PT LKM, yang dapat dicontohkan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan, dapat mempererat hubungan manager itu sendiri dengan para karyawan dikarenakan perusahaan membangun sinergitas dan harmonisasi melalui komunikasi yang baik antar sesama individu baik dari pihak manager maupun karyawannya.

Selain hal tersebut, fenomena lain yang mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah loyalitas dan kesiapan tetap bekerja di PT LKM Pancatengah, namun kondisi dilapangan menunjukkan setiap tahun terjadi keluar masuk karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

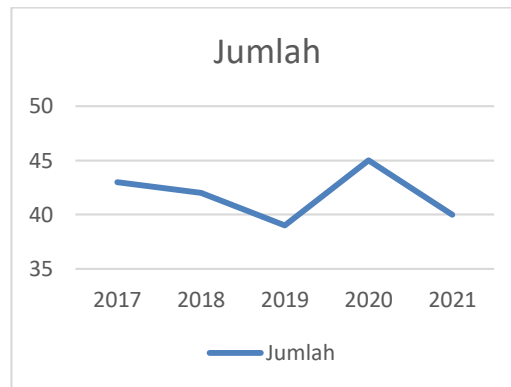
Tabel 1.1
Jumlah Karyawan periode 2017-2021

Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah
2017	3	5	43
2018	4	5	42
2019	6	3	39
2020	0	6	45
2021	5	0	40

Sumber: LKM Pancatengah Tasikmalaya, 2022

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa setiap tahun terjadi input dan output karyawan baru, pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 39 orang, kemudian perusahaan pada tahun 2020 menerima karyawan baru sebanyak 6 orang karena kebutuhan perusahaan sehingga jumlah karyawan sebanyak 45 orang, namun pada tahun 2021 terdapat karyawan yang mengundurkan diri/keluar sebanyak 5 karena pindah ke perusahaan lain, sehingga karyawan pada tahun 2021 sebanyak 40 orang. Dari tahun ke tahun terjadi perubahan anggota karyawan di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya yang bisa diduga karena tidak adanya komitmen yang jelas dari karyawan saat akan masuk ke perusahaan sehingga perlunya merekrut karyawan yang berkomitmen.

Komitmen sangat penting adanya dalam sebuah perusahaan. Ketika karyawan berkomitmen untuk bekerja, maka akan terbentuk loyalitas pada perusahaan dan tidak akan terjadinya keluar masuk karyawan. Keluar masuknya karyawan akan sangat memengaruhi terhadap perusahaan nantinya, karena ketika ada karyawan baru masuk, akan harus belajar ulang dari awal, baik tentang budaya perusahaan, hal-hal yang harus dikerjakan dan lainnya. Untuk lebih jelas dapat dilihat perubahan jumlah karyawan di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: LKM Pancatengah Tasikmalaya

Gambar 1.1
Grafik Jumlah Karyawan LKM Pancatengah Tasikmalaya

Pada gambar 1.1 terlihat penurunan jumlah karyawan di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya. Berdasarkan hasil pengamatan, hal tersebut dikarenakan kualitas kehidupan karyawannya yang dirasa kurang terjamin. Kualitas kehidupan kerja begitu pentingnya untuk membentuk komitmen karyawan agar tetap bertahan dan mau terus bekerja di perusahaan. Jika kualitas kehidupan karyawannya baik maka komitmen kerjanya pun akan membaik.

Kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. QWL juga berarti derajat dimana individu sanggup memuaskan kebutuhan individunya. Kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Komitmen kerja sangat penting bagi perusahaan agar tidak terjadinya perubahan karyawan secara terus menerus. Selain dikarenakan oleh kualitas kehidupan kerja, komitmen kerja juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas bekerja di suatu perusahaan, komitmen pada

perusahaannya pun akan baik pula. Sehingga perusahaan perlu menjaga kualitas kehidupan kerja agar terus baik dan membuat karyawan merasa puas saat bekerja di perusahaan, sehingga diharapkan mampu menghasilkan karyawan yang memiliki komitmen kerja yang baik sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkan juga maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Survei Pada Karyawan Pelaksana di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dibahas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang kemudian akan diolah menjadi informasi untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya,
2. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah dan bahan kajian bagi semua pihak sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam meningkatkan pemahaman tentang bagaimana pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan khususnya di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya umumnya untuk semua yang membaca dan menggunakan skripsi ini sebagai tinjauan ke depannya.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu sarana untuk penerapan dan aplikasi ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia baik bagi penulis, perusahaan, dan pihak lainnya.

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengembangan kritis dalam berfikir baik secara teori maupun aplikasi. Dalam teori dapat memberikan kemudahan dalam pemahaman dan penghayatan keilmuan yang diperoleh dari temuan penelitian mengenai pemahaman tentang bagaimana Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan proyeksi bagi perusahaan dalam melakukan kegiatan sumber daya manusia yang memiliki keputusan pada pemahaman tentang bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai pertimbangan dalam menentukan keputusan dalam mengatur sumber daya manusia. Disamping itu penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan untuk penelitian selanjutnya dengan perbaikan dan perbandingan antara objek baik berdasarkan fenomena *gap*, *research gap*, dan pendekatan permasalahan penelitian lainnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan kegiatan penelitian ilmiah, penulis terlebih dahulu menentukan lokasi penelitian, hal ini diperlukan dalam rangka memperoleh informasi data yang dibutuhkan sebagai dasar acuan bagi penulis untuk menetapkan, menjabarkan, merumuskan permasalahan kemudian untuk ditarik kesimpulan. Lokasi penelitian dilakukan di PT LKM Pancatengah Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian dimulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan pertengahan bulan Desember 2022, dan untuk rincian kegiatan beserta waktunya sudah terlampir di lampiran 1.