

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Kenyamanan para karyawan sangat berdampak pada tingkat produktivitas. Perusahaan perlu menciptakan strategi lingkungan yang kondusif dan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Apabila kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka pegawai mengalami penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada BKPP Tangsel seperti sering melamun, cepat bosan karna pekerjaan yang tidak sesuai, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. Jika karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja maka akan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja (*quality work life*) dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga

menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja (*quality work life*) dipandang mampu untuk meningkatkan peran para karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.

*Quality of Work Life (QWL)* merupakan suatu konsep manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia, *Quality Work Life* 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.

Dalam perkembangan selanjutnya *Quality Work Life* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada khususnya dan sumber daya manusia. Ada empat indikator di dalam *Quality of WorkLife (QWL)* yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu keterlibatan karyawan, keamanan kerja, penyelesaian masalah, dan pengembangan karir.

Motivasi memiliki peran yang sangat penting apabila karyawan merasa termotivasi baik itu diberikan oleh atasan maupun sesama rekan kerja berupa pemberian semangat dan juga apresiasi kerja, akan menciptakan kegairahan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut menjadi bersemangat serta lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tentunya berdampak pada peningkatan kinerja mereka sehingga segala visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berikut adalah hasil pra-riset wawancara sederhana kepada 10 pegawai BKPP Kota Tangsel, peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Hasil Wawancara Pra Riset**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu banyak	7	3
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	3	7
3	Bagi saya sistem penggajian di tempat saya bekerja tidak adil	7	3
4	Saya mendapatkan peluang promosi yang sesuai dengan prestasi kerja saya	4	6
5	Kenaikan jabatan di tempat kerja saya hanya diberikan kepada karyawan tertentu saja	8	2
6	Saya berusaha bekerja lebih baik untuk memenuhi kebutuhan hidup	8	2

Karena adanya hal tersebut bahwa tingkat ketidakpuasan kerja yang menurun menyebabkan motivasi kerja yang menurun peneliti meneliti tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Tangerang Selatan.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dari *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pada karyawan BKPP Tangsel ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan BKPP Tangsel ?
3. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan BKPP Tangsel ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, valid, dan benar) serta dapat dipercaya (dapat diandalkan atau *reliable*) mengenai:

1. Pengaruh dari *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pada pegawai di BKPP Tangsel.
2. Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di BKPP Tangsel.
3. Pengaruh *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di BKPP Tangsel.

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

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah referensi dan khasanah ilmu pengetahuan serta mengembangkan wawasan berpikir khususnya mengenai pengaruh *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

##### 2. Kegunaan Praktis

###### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan tentang *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

###### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa pada umumnya dan Konsentrasi Administrasi Perkantoran pada khususnya, sebagai bahan masukan dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya mengenai dan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber untuk menambah pemahaman mendasar mengenai *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.