

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Seiring dengan kemajuan perkembangan usaha dalam persaingan saat ini, banyak usaha didirikan guna mengikuti perkembangan dunia, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil dalam bentuk yang berbeda. Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keberhasilan dalam usahanya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sebab karyawan dalam suatu perusahaan atau industri memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan, karena tanpa karyawan tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut Poerwadarmita (1986) karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji (upah).

Perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawannya, agar karyawan mampu memberikan kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan. Salah satu bentuk perhatian dari perusahaan pada karyawannya adalah dengan memperhatikan kebutuhan dari karyawannya baik materi maupun nonmateri seperti kompensasi, jaminan kesehatan, kesempatan untuk berkarir, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan pelatihan bagi karyawan. Apabila

karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan, maka karyawanpun akan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja. Apabila karyawan merasa puas dalam bekerja, maka pekerjaan yang diberikan pada karyawan akan dilakukan lebih cepat dan lebih baik. Setiap karyawan perlu memiliki kepuasan kerja dalam bekerja, menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya. Selanjutnya, menurut Locke (dalam Wijono, 2012) kepuasan kerja adalah suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu terhadap pekerjaannya.

Perusahaan tentunya harus mengetahui bahwa karyawan adalah faktor utama yang menentukan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebisa mungkin harus memperhatikan dan membuat karyawannya merasa aman dan nyaman dengan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa aman dan nyaman dengan pekerjaannya maka akan timbul kepuasan dalam bekerja. Melalui kepuasan kerja itu karyawan dapat menjalankan tugas yang telah diberikan perusahaan dengan baik dan dapat memajukan perusahaan tempatnya bekerja. Sebaliknya, perusahaan yang tidak memberikan perhatian pada karyawan akan merugikan perusahaan itu sendiri. Hal ini dikarenakan akan berpengaruh dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawannya yang rendah dan akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Sukses Motor Globalindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor merk Honda. Permasalahan yang terjadi PT. Sukses Motor Globalindo adalah rendahnya kepuasan kerja para karyawan, seperti karyawan yang merasa ingin mencari pekerjaan ditempat lain dan bekerja di PT. Sukses Motor Globalindo hanya sebagai batu loncatan untuk mencari pengalaman agar bisa mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan pada kebutuhan karyawannya,

seperti gaji yang terlambat diberikan, hingga tidak tersedianya jaminan kesehatan pada karyawan. Hal inilah yang menyebabkan karyawan tidak memiliki kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kualitas kehidupan kerja (Herzberg's dalam Wijono, 2012). Adanya kualitas kehidupan kerja dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Kepuasan karyawan akan dapat menumbuhkan komitmen dan loyalitas karyawan.

Selanjutnya, Wirawan (2015) mengatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja para pegawai. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para pegawai yang selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keharusan demi meningkatkan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan dan dengan kualitas kehidupan kerja, karyawan diharapkan dapat lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya (Wirawan, 2015). Selanjutnya, menurut Kossen (1993) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari suatu perusahaan. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau

karyawan terhadap perusahaan (Husnawati, dalam Aryansah & Kusumaputri, 2013). Oleh karena itu, peningkatan akan kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keharusan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan dan dengan kualitas kehidupan kerja, karyawan diharapkan dapat lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaannya.

Mencermati makna kualitas kehidupan kerja di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukses Motor Globalindo”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu. Tidak sedikit perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pekerjanya sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawannya. Yang paling ideal adalah memperlakukan karyawan seperti layaknya seorang partner yang saling membutuhkan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal detail sekalipun dari seorang karyawan. Disadari atau tidak, secara langsung atau tidak langsung, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Sukses Motor Globalindo, karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, seperti karyawan yang merasa ingin mencari pekerjaan ditempat lain dan bekerja di PT. Sukses Motor Globalindo hanya sebagai batu loncatan untuk mencari pengalaman agar bisa mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan pada kebutuhan karyawannya, seperti gaji yang terlambat diberikan, hingga tidak tersedianya jaminan kesehatan pada karyawan. Hal inilah yang

menyebabkan karyawan tidak memiliki kepuasan kerja. Hal inilah yang menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan kualitas kehidupan kerja untuk mengetahui masalah kepuasan kerja pada karyawan PT. Sukses Motor Globalindo. Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Sukses Motor Globalindo ? Pertanyaan inilah yang akan coba dijawab dalam penelitian ini.

### **C. Batasan Masalah**

Penulis membatasi masalahnya dengan menjelaskan tentang kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya. Sementara itu kualitas kehidupan adalah tinggi rendahnya para pegawai dapat meningkatkan kehidupan pribadi mereka melalui melaksanakan pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Oleh sebab itu penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian atau keterkaitan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sukses Motor Globalindo.

### **D. Rumusan Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sukses Motor Globalindo.

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam alasan pemilihan judul serta latar belakang masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan hubungan antara kualitas dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Sukses Motor Globalindo.

## **F. . Manfaat Penelitian**

Diharapkan melalui hasil penelitian akan memberi manfaat baik secara teoritis maupun manfaat praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan pada bidang ilmu psikologi industri dan organisasi. Selain itu, dapat memberikan masukan pada bidang-bidang ilmu lain yang memfokuskan perhatiannya pada masalah kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Melalui penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan perluasan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk menyikapi kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Sukses Motor Globalindo. Kemudian dari hasil penelitian ini nantinya dapat diambil langkah-langkah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan