

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi bidang perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan maka permasalahan yang dihadapi manajemenpun semakin banyak. Seperti halnya manajemen terhadap karyawan, karyawan yang semulanya belum memiliki kemampuan yang mumpuni di beri pelatihan keterampilan dan keahlian, sehingga menjadi karyawan yang trampil dan ahli. Bukan hanya ketrampilan dan keahlian untuk menjadikan karyawan yang matang maka perusahaan juga turut dalam memberikan pengalaman dan motivasi yang berkelanjutan.

Organisasi mempunyai target terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian system yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor untuk mendapatkan kinerja yang terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan

kinerja yang terbaik.<sup>2</sup> Dalam manajemen sumber daya manusia karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, sehingga diperlihara dan diperhatikan secara baik.

Produktivitas kinerja sangatlah penting dalam dunia bisnis dan industri hal tersebut sudahlah banyak disadari oleh banyak pihak. Produktivitas merupakan akar penentu tingkat daya saing baik dalam level individu, perusahaan, industri, maupun dalam lingkup negara. Peningkatan produktivitas juga mempengaruhi peningkatan dalam standart hidup yang berada dibawah kondisi distribusi sesuai dengan perolehan produktivitas tenaga kerja.<sup>3</sup>

Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak menejerial berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, derecting, dan controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran.<sup>4</sup> Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kinerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan bisa berinovasi dan berkreasi termasuk membuat system yang fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan

---

<sup>2</sup> Nurma Asri, *Pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan dengan Keputusan Kerja sebagai variable Intervening pada PT. Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta*, Tesis Universitas Muhamadiyah Yogyakarta 2015.

<sup>3</sup>Choirul Hadi, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi*, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 1 No.02, Juni 2012, hlm.145.

<sup>4</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta. 2001. hlm.10.

manusiawi dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

BTM (Baitul Tamwil Muhammadiyah) Surya Madinah Tulungagung yaitu lembaga keuangan mikro yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Dalam melayani masyarakat umum, setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke BTM tersebut. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau kualitas kehidupan kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja merupakan hal utama yang patut mendapat perhatian perusahaan atau organisasi hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran dan sumbang para karyawan terhadap perusahaan.<sup>5</sup>

Pengertian kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik.<sup>6</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wyatt dan Wah terhadap pekerja di Singapura menyebutkan bahwa pekerja ingin dipekerjakan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja karyawan yang baik akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan layaknya manusia dewasa. Penelitian tersebut menyebutkan ada 4 hal dalam kualitas kehidupan kerja yang dianggap penting bagi pengembangan kalitas

---

<sup>5</sup><http://www.bnisyariah.co.id/category/visi-misi-bnisyariah> diakses tanggal, 23 Januari 2019, pukul 20.00 WIB

<sup>6</sup>Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif, Cet.Ke-4 Universitas Gajah Mada Press.Yogyakarta. 2001. hlm.53.*

kehidupan kerja yaitu suasana kerja dan pengembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari perusahaan dan dampak kerja pada kehidupan personal. Adanya upaya untuk memperoleh kualitas kehidupan kerja yang lebih baik serta pencapaian kesejahteraan bagi karyawan menjadi masalah yang semakin penting untuk lebih diperhatikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh tim survey QWL selama 30 tahun di Amerika Serikat secara konsisten menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi di tempat kerja dapat menurunkan tingkat stress ditempat kerja, meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan.

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja seprtinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu terkadang perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena karyawan lebih memilih untuk bekerja ditempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang menjanjikan.<sup>7</sup>

Kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengarahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Permasalahan ini yang mendorong penulis untuk mengambil topik penelitian “Pengaruh Kualitas Kehidupan

---

<sup>7</sup> Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Cet. Ke-4, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.2001. hlm.59.*

Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan program yang merupakan sebuah cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja keryawan serta dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik.
- b. Karyawan yang mempunyai partisipasi kerja terhadap perusahaan dan komunikasi yang baik terhadap karyawan yang lain dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
- c. Perusahaan yang mempunyai perhatian terhadap faktor kualitas kehidupan kerja akan mudah untuk membangkitkan kinerja karyawan, serta karyawan yang ada merasa betah untuk bekerja di perusahaan tersebut.
- d. Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang dimiliki oleh karywan dengan telah diselesaikannya pekerjaan hingga mencapai tingkat kepuasan yang tinggi.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTM Surya Madinah?
2. Apakah pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan di BTM Surya Madinah?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerjaterhadap kinerja Karyawan BTM Surya Madinah.
2. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerjaterhadap kepuasan kinerja Karyawan BTM Surya Madinah.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hal penting dari sebuah penelitian adalah kemanfaatan yang dapat dirasakan atau diterapkan setelah terungkapnya hasil penelitian.

Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama, namun dengan model dan analisis yang lain, sehingga dapat dilakukan proses verifikasi dan kemajuan ilmu pengetahuan.

##### **2. Kegunaan Praktis**

###### **a. Bagi BTM**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai bahan masukan/sumbangan pikiran. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan BTM sebagai dasar evaluasi dan pengembangan kinerja karyawan agar SDM di instansi tersebut lebih baik.

b. Bagi akademik

Penulisan ini menambahkan informasi kepada perguruan tinggi dan sebagai tambahan dalam keperpustakaan di bidang perbankan syariah khususnya, dan dapat dijadikan bahan bacaan yang berisikan suatu studi yang bersifat karya ilmiah.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi atau pikiran yang dijadikan dasar pijakan penelitian sejenis.

#### **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

Adanya ruang lingkup dan keterbatasan penelitian dari penelitian ini adalah untuk menghindari tidak kendalanya bahasan masalah yang berlebihan pada studi ini. Karena adanya keterbatasan waktu, dana, dan tenaga maka peneliti memberikan batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada variable bebas (X) dan variable terikat (Y).  
Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kualitas kehidupan kerja (X), sedangkan variable terikatnya yaitu kinerja ( $Y_1$ ) dan kepuasan kerja ( $Y_2$ ).
2. Adapun yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah karyawan BTM Surya Madinah Tulungagung.

## G. Penegasan Istilah

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda dan mewujudkan kesatuan pandangan dan kesamaan pemikiran, ada kiranya ditegaskan istilah-istilah yang berhubungan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

### 1. Definisi Konseptual

Secara konseptual yang dimaksud dengan “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Karyawan di BTM adalah sebagai berikut:

- a. Analisis adalah Proses pemecahan masalah (melalui akal) ke dalam bagian-bagiannya berdasarkan metode yang konsisten untuk mencapai pengertian tentang prinsip-prinsip dasarnya.<sup>8</sup>
- b. Kualitas kehidupan kerja adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Dimana pemimpin dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.<sup>9</sup>
- c. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Peter salim, Yenni salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 2002), hlm. 56.

<sup>9</sup> Luthans, F, *Organizational Behaviour*, 8<sup>th</sup> edition, (McGraw Hill, New York, 2006), hlm. 569

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm.67.



d. Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya.<sup>11</sup>

## 2. Definisi Operasional

Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Karyawan di BTM Surya Madinah Tulungagung. Dari judul penelitian tersebut peneliti bermaksud untuk meneliti bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja bagi kinerja karyawan dan kepuasan hasil kerja yang dilakukan karyawan yang dapat berpengaruh bagi lembaga.

## H. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini akan dijelaskan kerangka pemikiran yang digunakan untuk menyusun skripsi ini, sehingga dapat dipahami oleh pembaca.

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah:

BAB I berupa pendahuluan yang terdiri dari: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika skripsi.

---

<sup>11</sup> Husein Umar, *Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008), hlm. 213.

BAB II berupa landasan teori yang terdiri dari: teori yang membahas variabel/sub variabel pertama, teori yang membahas variabel/ sub variabel kedua dan seterusnya, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III berupa metode penelitian terdiri dari: berisi pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknis pengumpulan data dan instrumen penelitian.

BAB IV hasil penelitian, mencakup hasil penelitian (yang berisi deskripsi data dan pengujian hipotesis) serta, temuan penelitian.

BAB V pembahasan hasil penelitian.

BAB VI penutup terdiri dari: kesimpulan dan saran.

Bagian terakhir terdiri dari daftar rujukan, lampiran- lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.