

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Douglas (2001) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi organisasi. Oleh karena itu dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Zin, 2004)

Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan

sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Sasaran kinerja yang ditetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Menurut Arifin (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (May dan Lau, 1999) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sementara itu , Rubel dan Kee (2014) menemukan bahwa tidak pengaruh yang signifikan antara peubah *quality work of life* terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ande (2017) yang menyatakan bahwa motivasi spritual agamis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Muna. Jadi semakin tinggi tingkat motivasi spritual seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Muafi (2003) menunjukkan hasil yang berbeda dimana variabel motivasi spritual yang meliputi motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja religius tetapi tidak signifikan, hal itu berarti variabel motivasi spritual tidak berpengaruh terhadap kinerja religius karyawan di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER).

Arifin (2012) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap

perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan karyawan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti temuan penelitian Novita (2013) bahwa semakin tinggi perasaan puas karyawan akan semakin memacu terhadap semangat kerjanya. Menurut Mangkunegara (2006) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja, di mana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, mereka akan bekerja dengan penuh gairah dan bersungguh-sungguh, sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Beh & Rose (2007) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Kualitas kehidupan kerja (*QWL*) dan kinerja memiliki indikator utama dalam kinerja yakni konsistensi, *effort*, waktu, pekerjaan, kompetensi, komitmen, dan *excel*, sedangkan pada kualitas kehidupan kerja (*QWL*) yakni kapasitas, keamanan, komunikasi, peran, benefit, kepuasan, dan keadilan. Karyawan merupakan aset yang berharga yang dimiliki oleh perusahaan, berhasilnya suatu produk di pasaran dapat dinilai dari kualitas perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk kemajuan perusahaan di samping strategi dan produk yang inovatif. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang didapatkan di perusahaan tersebut. Dengan kata lain, perusahaan yang berkualitas adalah perusahaan yang memiliki kualitas hidup kerja yang baik, bisa mensejahterakan karyawan sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten.

Menurut Locke dalam Luthan 1998, mengatakan kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan akan sulit untuk bekerja sama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) yang merupakan *World Class Islamic Cyber University*, sebuah perguruan tinggi Islam swasta tertua dan terbesar yang berada di Semarang Jawa Tengah yang mempunyai Visi & Misi sebagai berikut : yaitu menjadi Universitas Islam terkemuka dalam membangun generasi *khaira ummah*, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi atas dasar nilai-nilai Islam dan membangun peradaban Islam menuju masyarakat sejahtera yang dirahmati Allah *Swt.* dalam kerangka *rahmatan lil`alamin*. Misi Universitas adalah menyelenggarakan pendidikan tinggi Islam dalam rangka dakwah Islamiyyah yang berorientasi pada kualitas dan kesetaraan universal dengan 1) Merekonstruksi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) berdasarkan nilai-nilai Islam, 2) Mendidik dan mengembangkan sumberdaya insani yang Islami pada semua strata pendidikan melalui berbagai bidang ilmu dalam rangka membangun generasi *khaira ummah* dan kader-kader ulama *tafaqquh fiddin*, dengan mengutamakan kemuliaan akhlak, dengan kualitas kecendekiawanan dan kepakaran standar tertinggi, siap melaksanakan tugas

kepemimpinan umat dan dakwah, 3) Mengembangkan pengabdian kepada masyarakat dalam membangun peradaban Islam menuju masyarakat sejahtera yang dirahmati Allah Swt. dalam kerangka *rahmatan lil`alamin*, dan 4) Mengembangkan gagasan dan kegiatan agar secara dinamik senantiasa siap melakukan perbaikan kelembagaan sesuai dengan hasil rekonstruksi dan pengembangan iptek dan perkembangan masyarakat.

Untuk berkomitmen untuk mengembangkan sumber daya manusia. Yang merupakan bagian terpenting dari organisasi . Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memungkinkan manajemen menentukan strategi dan kebijakan manajemen. Dan memiliki pedoman untuk merencanakan praktik kerja atau perencanaan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang mungkin terjadi dalam organisasi agar organisasi memiliki personel yang berkualifikasi sesuai kebutuhan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Jumlah Dosen & Karyawan UNISSULA Bulan Desember 2018

No	Fakultas	Dosen	Pegawai
1	F. Psikologi	17	12
2	FAI	24	11
3	FBIK	21	8
4	FE	57	21
5	FH	29	14
6	FIK	28	15

7	FK	132	63
8	FKG	32	7
9	FKIP	20	-
10	FT	29	12
11	FTI	32	16
12	KARYAWAN	-	189
Jumlah		421	368

Sumber: Direktorat Sistem Informasi Unissula (2018)

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan.
3. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Bagaimana pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi spiritual terhadap Kinerja karyawan
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi spiritual terhadap kepuasan kerja.
5. Menganalisis dan membuktikan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan mendapatkan manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi pimpinan Universitas Islam Sultan Agung Semarang dalam menyikapi masalah kinerja karyawan yang menyangkut kualitas kehidupan kerja, motivasi spiritual dan kepuasan kerja.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan bagi pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai apa itu kinerja karyawan secara riil khususnya yang menyangkut kualitas kehidupan kerja, motivasi spiritual dan kepuasan kerja.

4. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian ulang khususnya mengenai sumber daya manusia.