

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis, menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara untuk bertahan di lingkungan yang senantiasa berubah-ubah. Hanya perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas yang dapat bertahan di lingkup global, sudah seharusnya setiap organisasi mempunyai strategi masing-masing untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik, salah satu masalah pokok dalam sumber manusia ialah bagaimana mencari cara terbaik dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan .

Dalam hal ini kinerja karyawan masalah yang sedang hangat dibicarakan, karena kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Masalah kinerja tidak dapat terlepas dari hak setiap karyawan untuk memperoleh kesempatan kerja demi kehidupan yang layak sebagai manusia. Hak untuk dapat menikmati kehidupan yang layak bagi karyawan tidak mungkin dapat diperoleh tanpa penerapan *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) yang baik di dalam perusahaan tersebut , *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) merupakan masalah utama yang patut

mendapat perhatian perusahaan atau organisasi hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *Quality of Work Life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran dan sumbang para karyawan terhadap perusahaan

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Mathis (2002 : 78) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Bangun (2012:234) cara mengukur kinerja karyawan sebagai berikut: Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Sedangkan menurut Setiawan dan Dewi (2013) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, ketrampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, control berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya

Dalam penelitian ini Cv surya kenca food adalah perusahaan yang bergerak pada bidang makan ringan ,beralamat di jalan Brikjen kertarto no 186 weru,mojongapit kecamatan jombang dalam hasil observasi yang saya

lakukan dengan wawancara **Ibu Ika Wahyuni** selaku Hrd CV Surya Kencana Food beberapa waktu yang lalu, perusahaan ini juga tidak luput dari fenomena permasalahan yang terjadi penurunan kinerja karyawan ,Sering terjadi penurunana kinerja dikarenakan kualitas dan kuantitas kerja, dimana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ketepatan waktu juga menjadi masalah pada kinerja karyawan didalam lingkup suatau perusahaan karena ketidak sesuaian waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan tentang kinerja merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaaan ,jika kinerja seorang karyawan cenderung menurun akan berpengaruh pada merosotnya suatu perusahaan ,bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan bahwa kinerja karyawan CV Surya Kencana Food masih belum mampu memenuhi standart maupun target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan CV Surya Kencana Food ada kecenderungan mengalami penurunan hal ini dapat dilihat seperti target capaian produk yang belum maksimal , hall ini dapat dilihat dari jumlah target produksi biscuit gery snack and sereal dalam 5 bulan terhir dari bulan januari-mei, tahun 2020 . Berikut adalah data target dan realisasi produksi gery snack tahunan CV SURYA KENCANA FOOD periode tahun 2020.

Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Produksi biscuit gery snak and sereal di CV SURYA KENCANA FOOD Periode Januari–Mei Tahun 2020

NO	BULAN	TARGET PERMINTAAN (Box)	HASIL PRODUKSI (Box)	PROSENTASE
1.	Januari	1.094 000	1090 000	97%
2.	Februari	1.088 000	1078 000	94%
3.	Maret	1.094 000	1088.000	96%
4	April	1.094 000	1081 000	93%
5	Mei	2.000 000	1070 000	85%

Sumber: PT.CV Surya Kencana Food

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja CV SURYA KENCANA FOOD. Pencapaian produksi pada periode di bulan januari – mei tahun 2020 cenderung belum dapat memenuhi target produksi yang telah di targetkan oleh CV SURYA KENCANA FOOD, dengan kata lain karyawan belum biasa memenuhi target permintaan yang di tetapkan oleh perusahaan. hingga kemudian mengalami permintaan tinggi pada bulan mei dengan target permintaan 2000.000 tetapi karyawan hanya biasa memproduksi 1070 000 dengan prosentase 85% hal ini merupakan penurunan yang cukup mencolok pada pereode lima bulan pada tahun 2020 . Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kualitas perusahaan.

Selain tidak mampu mencapai target sebagai mana data pada tabel 1 diatas, ternyata menurut penjelasan Kepala Bagian Produksi karyawan masih belum maksimal kemampuannya dalam memenuhi standart produksi yang ditetapkan. Seperti contohnya barang return, Sehingga ada pengulangan dalam penyelesaian pekerjaan.: Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Data Return Produksi biskuit gery snack and sereal di CV SURYA KENCANA FOOD Periode Januari– Mei Tahun 2020

NO	BULAN	TARGET PERMINTAAN	RETURN	PROSENTASE
1.	Januari	1.094 000	150	0,7%
2.	Februari	1.088 000	95	0,13%
3.	Maret	1.094 000	245	0,10%
4	April	1.094 000	190	0,5%
5	Mei	2.000 000	287	0,8%

Sumber: PT.CV Surya Kencana Food

Berdasarkan data diatas menunjukkan angka return produk dalam waktu 5 bulan terakhir pada tahun 2020. Angka produk return tertinggi terjadi di bulan Februari sebesar 26,298 dengan prosentase 13 % , sedangkan produk return terendah pada bulan Januari sebesar 15.456 dengan prosentase 7% . Untuk mengatasi terjadinya barang atau produk return perusahaan terutama karyawan dapat lebih meningkatkan kualitas hasil kerja.. Menurut (Malthis dan Jackson, 2009) variabel kinerja karyawan terdiri dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, kehadiran.

Penurunan kinerja karyawan secara kualitas berdasarkan data perusahaan dan wawancara dengan pihak manajemen di CV.Surya Kencana Food dapat dilihat dari banyaknya produk yang mengalami penurunan seperti barang return. Dikarenakan barang yang dihasilkan tidak sesuai standart perusahaan.. Dan kurangnya kerjasama antar bagian yang baik, Hal itu menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Berdasarkan tabel 1.1 penurunan ditunjukkan dari segi kualitas yang tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan terjadi pada bulan januari-mei pada tahun 2020

Diduga penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya

perusahaan menerapkan *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja). Di dalam perusahaan, Pengertian *Quality of Work Life* adalah “program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik”. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program *Quality of Work Life*, antara lain yaitu pemberian kesehatan kerja, keselamatan kerja, penyelesaian konflik, dan sistem imbalan atau pemberian kompensasi dan pengembangan karir. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan surya kencana food bagian produksi di dapat informasi bahwa perusahaan dalam penerapan *Quality of Work Life* masih belum sempurna ,didapat informasi dari karyawan dalam pemberian kompensasi bagi karyawan selama ini dirasa belum yang di harapkan oleh karyawan dan masih tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten (umk) perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Selain itu juga pengembangan karir perlu diperhatikan dalam *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja), perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik , namun kenyatannya dalam pengembangan karir di perusahaan masih belum terlaksana hal ini di buktikan waktu yang lalu ,dimana karyawan melalui serikat buruh protes kepada pihak perusahaan dalam protes tersebut karyawan menuntut pengangkatan karyawan harian dan karyawan borongan menjadi karyawan tetap.

Fenomena lain yang di dapat oleh peneliti ialah keselamatan kerja dimana perusahaan dalam penerapan keselamatan kerja kurang memperhatikan hal ini di buktikan dari tidak adanya penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan ,Perlengkapan pencegahan misalnya : alat pencegahan kebakaran di dalam ruangan yang cenderung mengakibatkan kebakaran dan alat pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti : alat P3K, di setiap gudangnya. Dengan penerapan keselamatan kerja yang memadai karyawan akan mendapat rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja dan akan membangkitkan semangat kerja yang akan mendorong kinerja karyawan akan meningkat.

Fenomena yang di dapat lagi adalah penyelesaian konflik ,sumber ini di dapat peneliti dari kabar berita (koran) waktu yang lalu dimana sikap perusahaan yang sepihak dalam menyelesaikan konflik yang di nilai kurang adil , hal ini di buktikan waktu yang lalu dimana karyawan di lakukan dengan tidak adil ,karyawan di PHK (pemutusan hubungan kerja)dengan cara sepihak pastinya hal ini menimbulkan kecemasan dan rasa tidak nyaman pada karyawan yang lain dan akan membuat kinerja karyawan menurun.

Konsep kualitas kehidupan kerja *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja)merupakan kinerja yang ditunjukkan oleh ukuran tentang bagaimana karyawan merasakan hal-hal seperti; pekerjaanya, kemanfaatannya, kondisi kerjanya meliputi kesehatan dan keselamatan, peluang untuk maju, pengembangan, kepastian, dan imbal jasanya (Bennet, 1995). Merujuk dari konsep kualitas kehidupan kerja maka akan menciptakan

suatu semangat kerja karyawan atas apa yang didapat dari perusahaan. Hal tersebut bahwa semangat kerja para karyawan akan mampu membangkitkan kinerja karyawan . Jika dalam suatu perusahaan mampu menerapkan program *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) dengan baik maka semangat kerja pada diri karyawan akan bangkit , pastinya mendorong karyawan selalu melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan guna memenuhi harapan perusahaan dan menaikkan kinerja.

Membina semangat kerja karyawan perlu dilakukan secara terus-menerus agar karyawan menjadi terbiasa dan mempunyai semangat kerja yang tinggi yang akan berdampak pada naiknya kinerja . Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang rendah akan menurunkan kinerja. Perilaku karyawan yang hanya ingin memenuhi kebutuhan dan keinginan diri sendiri akan mengurangi rasa kepuasan anggota lainnya sehingga akan timbul konflik internal dalam kelompok yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Peningkatan semangat kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan semakin diperkuat oleh pendapat seorang ahli yang bernama Malayu SP. Hasibuan (2008) yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kinerja yang maksimal , Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Surya Kencan food , adanya penurunan semangat kerja di karenakan beberapa faktor antara lain adanya rasa kurang puas karyawan dengan supervisor karena kurangnya pengawasan di setiap bagian, serta rasa kurang menyenangkan karyawan dengan antar

sesama rekan kerja, sehingga memperlambat pekerjaan Dan pemberian upah yang diterima karyawan tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang diberikan oleh perusahaan. Dari kurangnya kepuasan dan pemberian upah yang tidak sesuai membuat karyawan malas untuk bekerja, yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. maupun tuntutan perusahaan yang tinggi yang sering terjadi yang dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja . Hal tersebut dapat menjadi permasalahan yang berdampak pada suatu perusahaan, termasuk pada Cv.Surya Kencana Food. Oleh sebab itu, diperlukan indikator untuk mengukur semangat kerja yang dapat mengatasi permasalahan yang berkaitan kinerja karyawan. . Berdasarkan penelitian terdahulu menurut syahropi (2017) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian lain menunjukkan bahwa semangat kerja dapat memediasi secara mutlak antara pengaruh *Quality of Work Life* (kualitas hidup kerja) terhadap kinerja karyawan (Andi ismawardi 2013)

Penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi hasil, maka dari itu peneliti memerlukan adanya variabel mediasi semangat kerja . Menurut Nitisemito (2002), faktor-faktor yang menjadi indikator untuk mengukur semangat kerja adalah kedisiplinan, kerjasama, kepuasan kerja, partisipasi

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila karyawan merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila pegawai nampak tidak puas, cepat marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap

tugas dan pekerjaannya. Beberapa sifat yang paling umum yang dapat dinilai dari karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, *Quality of Work Life* (kualitas kehidupan kerja) tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui mediasi semangat kerja, Menurut Nawawi (2003) berbagai hal yang tercakup dalam faktor *Quality of Work Life* dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu Kepuasan kerja terhadap tugas yang diembannya, Kesempatan berkarier, Tidak merasa tertekan bahkan mencintai pekerjaannya, Kepuasan ekonomi dan materi yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan wajar dan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi. Ketenangan mental kerana ada jaminan hukum, jaminan kesehatan dan hari tua, Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, Suasana atau iklim yang bersahabat dengan anggota lainnya, dan Rasa kebersamaan dan kemanfaatan dalam organisasi.

Hal inilah yang mendorong penulis menggunakan semangat kerja sebagai mediasi, karena menurut penulis semangat kerja akan mendorong suatu kinerja karyawan menjadi meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian mengambil penelitian dengan judul "**PENGARUH QUALITY**

OF WORK LIFE (kualitas kehidupan kerja) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA KENCANA FOOD DI MEDIASI SEMANGAT KERJA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi CV. Surya Kencana Food?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Surya Kencana Food?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Surya Kencana Food?
4. Apakah semangat kerja memediasi *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Surya Kencana Food?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* apakah berpengaruh positif dan terhadap semangat kerja karyawan produksi CV. Surya Kencana Food
2. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* apakah berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan produksi CV. Surya Kencana Food
3. Untuk mengetahui pengaruh Semangat kerja apakah berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan produksi CV. Surya Kencana Food

4. Untuk mengetahui apakah Semangat kerja memediasi *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan produksi CV. Surya Kencana Food

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi tambahan dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, terlebih lagi dalam aspek kualitas dan kuantitas yaitu *Quality of Work Life* dan semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pembahasan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kesempatan untuk mengadakan pengkajian dan pembahasan terhadap ilmu-ilmu yang diterima dalam perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan, sehingga dapat dikembangkan pada penelitian yang lebih lanjut

2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada CV Surya Kencana Food Jombang yang berhubungan dengan *Quality of Work life* dan semangat kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan masalah Penelitian

Batasan masalah dalam penulisan ini Batasan masalah penelitian ini sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan

dibahas dan tidak terjadi kerancuan dalam penyusunan penelitian yang dilakukan pada perusahaan ataupun kesingpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil dari penelitian ini. Batasan masalah dalam penelitian ini menggunakan variabel *Quality of Work Life* dan semangat kerja dan Produktifitas Kerja. *Quality of Work Life* pada beberapa indikator, yaitu, kesehatan kerja, keselamatan kerja, penyelesaian konflik, kompensasi yang layak, dan pengembangan karir, yang dimana perilaku ini dipengaruhi oleh 4 faktor untuk mengukur semangat kerja, yaitu disiplin, kerjasama, Kepuasan, dan Partisipasi dengan 3 indikator untuk mengukur kinerja yaitu kuantitas kerja, Kualitas kerja, dan Ketepatan waktu. Hal ini mengacu pada kondisi perusahaan dan karyawan pada CV Surya Kencana Food

