

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Mathis dan Jackson (2016) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Saat ini organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Oleh sebab itu, hal tersebut perlu menjadi bagian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan (Ruhyaningtias, 2013). Oleh sebab itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi. Sesuai dengan Mangkunegara (2015) yang

mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bernardin *et al.* (Armstrong 2013) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Cascio (2012) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan

Menurut Mangkuprawira (2016), kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* (QWL) merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. QWL juga berarti derajat dimana individu sanggup memuaskan kebutuhannya. Merujuk dari konsep kualitas kehidupan kerja maka akan menciptakan suatu kepuasan kerja karyawan yang dicetuskan oleh Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan

organisasi, memenuhi standar kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik dan dinamis sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri..

Sikap tersebut akan memotivasi individu untuk menjadi disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan dalam organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan pencapaian seseorang, dengan cara ini pengetahuan dan pemahaman mengenai komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, berdasar atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Unsur-unsur pokok dari kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini adalah bagaimana kepedulian manajemen atau Instansi dalam hal ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto tentang bagaimana pekerjaan dapat mempengaruhi manusia, efektifitas organisasi, dan pentingnya partisipasi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto dalam proses pengambilan keputusan terutama yang berhubungan dengan karir, penghasilan, dan masa depan mereka dalam pekerjaan.

Konsep kualitas kehidupan kerja bagi organisasi/instansi dapat memberikan dampak positif seperti peningkatan kepuasan kerja pegawai dan kinerja mereka, hal ini tentu juga akan berimbas terhadap efektivitas

dan produktivitas organisasi/instansi. Sedangkan bagi pegawai, konsep kualitas kehidupan kerja memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan karyawan, iklim dan kondisi bekerja yang baik, dan juga akan membawa dampak psikologis pada pribadi di setiap pegawai itu sendiri.

Di dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto tentu menghadapi beberapa persoalan baik itu persoalan intern organisasi maupun persoalan ekstren organisasi. Persoalan intern organisasi ini terkait dengan bawahan atau pegawainya, dimana pegawai ini akan selalu bersentuhan langsung dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan. Pimpinan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya tentu memerlukan bantuan dari pegawainya.

Gejala masalah yang timbul di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto yang berkaitan dengan kinerja Pegawai adalah masih adanya kendala dimana beberapa pegawai kurang maksimal dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Adapun data penilaian kerja pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Mojokerto sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai atau Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Mojokerto
Tahun 2018-2020

No	Tahun	Indikator						Jumlah
		Orientasi pelayanan	Integritas	Komitmen	Disipli	Kerjasam	Kepemimpina	
1	2018	82.25%	78.50%	83.67%	77.45%	77.98%	85.25%	80,01
2	2019	81.68%	77.42%	84.25%	75.68%	77.54%	85.33%	76,05
3	2020	81.78%	74.55%	84.38%	72.88%	76.87%	85.15%	86,04

Sumber : Sub.bagian umum dan kepegawaian Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Mojokerto, 2021

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa beberapa penilaian kinerja pegawai cenderung menurun diantaranya orientasi pelayanan, integritas, disiplin dan kerjasama. Penurunan kinerja diduga disebabkan beberapa hal diantaranya adalah kurangnya kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang belum sepenuhnya terpenuhi. Berikut ini data penilaian capaian kinerja pegawai :

Tabel 1.2
Data Penilaian Capaian Kinerja Pegawai

Tahun	Rata-rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2018	80,01 %	Baik
2019	76,05%	Baik
2020	86,04%	Baik

Sumber : Sub.bagian umum dan kepegawaian Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Mojokerto, 2021

Dari tabel 1.2 mengindikasikan capaian kinerja masih belum optimal. Pencapaian kerja tersebut belum optimal karena pada tahun 2019 mengalami penurunan yaitu sebesar 3,96%. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus di capai. Pengukuran kinerja ini dilakukan 1 tahun sekali dengan 6 indikator yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan

Menurut peraturan pemerintah republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil dalam BAB II (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) pasal 5, nilai pelaksanaan pekerjaan di nyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :

Tabel 1.3
Nilai pelaksanaan kinerja

Sangat Baik	91-100
Baik	76-90
Cukup	61-75
Sedang	51-60
Kurang	50-ke bawah

Sumber: PP NO. 46 Tahun 2011

Sesuai tabel nilai pelaksanaan kinerja pegawai, kondisi ini masuk dalam kategori cukup baik. Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi.

Serta menurut hasil wawancara peneliti dengan Bpk Sudirman Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Kependudukan dan

Pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto yaitu kinerja terdapat beberapa masalah terkait dengan dimensi yang terdapat pada kinerja seperti masih banyak pegawai yang bekerja dibawah rata-rata, Tingkat inisiatif pegawai masih rendah dikarenakan pegawai lebih banyak bekerja individualis atau hanya kelompok kecil, Tingkat keserasian pegawai dalam kantor dalam mengerjakan pekerjaan bersama masih belum optimal. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar dapat mengetahui dan memiliki langkah atau saran atas permasalahan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Mojokerto.

Kualitas kehidupan kerja merupakan kemampuan dalam menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Blanchard (2012) : “Kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan. Sedangkan kinerja merupakan hasil dari suatu perilaku kerja yang ditampilkan seseorang. dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada dasarnya kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2016). Proses penilaian kinerja juga menyediakan umpan balik

tentang efektifitas fungsi manajemen personalia. Penilaian kinerja sebagai suatu “*quality control*”. Bila proses penilaian menunjukkan bahwa kinerja jelek tersebar luas, banyak pegawai tidak memenuhi syarat keputusan-keputusan penempatan internal. Pegawai tersebut tidak dipromosikan atau dipindahkan, atau bahkan diberhentikan.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins, (2016) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya kepuasan kerja pegawai yang terpenuhi yaitu tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi sehingga mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Jika pengaruh yang ditimbulkannya besar, maka dorongan kerja besar pula. Dalam organisasi kepuasan kerja mempunyai peranan penting karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Kepuasan kerja yang terpenuhi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap pegawai dengan pimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Mojokerto, penulis menemukan beberapa fakta lapangan mengenai kualitas kehidupan kerja Pegawai diantaranya adalah kurangnya kesejahteraan serta belum efektifnya lingkungan pekerjaan untuk memenuhi keperluan-keperluan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto, belum optimalnya organisasi memberi respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para pegawai memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja serta kurang optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto karena masih terdapat sebagian pegawai yang terlambat masuk kerja sehingga berpengaruh pada pelayanan masyarakat

Menurut Mangkuprawira (2013), kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life (QWL)* merupakan tingkat kepuasan perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. QWL juga berarti derajat dimana individu sanggup memuaskan kebutuhannya. Merujuk dari konsep kualitas kehidupan kerja maka akan menciptakan suatu kepuasan kerja karyawan yang dicetuskan oleh Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik dan dinamis sehingga

dapat menguntungkan bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri, selain itu kepuasan kerja adalah aspek pertama dalam membentuk komitmen organisasional.

Penelitian Takalao (2019) yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, hasilnya membuktikan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto terkait kepuasan kerja dilihat dari beberapa pegawai yang kurang memiliki pengalaman kerja, promosi jabatan yang terkesan lambat, pimpinan selama ini masih kurnag memberikan arahan kepada bawahan dan kurangnya Kerjasama antar rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang serta penjelasan-penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi ini yaitu “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka perumusan masalah yang dapat dibuat sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto?
4. Apakah kepuasan kerja menjadi mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja menjadi mediasi antara kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dilakukan agar dapat membantu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mojokerto menciptakan rasa keterikatan yang tinggi dari pegawainya. Keterikatan yang tinggi dalam diri masing-masing pegawai dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan terwujudnya hal tersebut t hanya kebutuhan pegawai mereka yang terpenuhi tapi tujuan organisasi juga ikut tercapai.