

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan sebagai hasil kerja keras yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan organisasi sehingga mampu meningkatkan perkembangan organisasi perusahaan. Pengukuran kinerja yang baik berdasarkan kinerja optimal sesuai standar organisasi sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi (Irawati & Novianti, 2022). Menurut Ali (2021) kinerja karyawan yang baik akan menciptakan kepuasan kerja sehingga mendukung kemajuan perusahaan. Penelitian Hefni (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang rendah dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang tidak memadai dan karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja yang tidak puas dirasakan.

Kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan dan secara tidak langsung akan menumbuhkan kinerja yang tinggi (Umayasari *et al.*, 2022). Karyawan relatif puas dengan pekerjaannya apabila pekerjaan yang dilakukan tidak membebani dan mendapatkan imbalan yang sesuai. Kepuasan kerja seperti karyawan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya keluhan, karyawan puas terhadap sistem organisasi dan karyawan puas terhadap lingkungan kerja dimana saling mendukung dalam melakukan pekerjaan (Mawu *et al.*, 2022). Tindakan untuk

meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan perlu adanya kualitas kehidupan kerja (Hefni, 2022).

Kualitas kehidupan kerja sebagai suatu persepsi karyawan terhadap fisik dan kesejahteraan mental di tempat kerja. Bagi perusahaan ataupun organisasi kualitas kehidupan kerja penting karena dapat mengurangi tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, serta mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Indah & Damayanti, 2022). Konsep kualitas kehidupan kerja lebih mengutamakan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk ikut terlibat aktif memutuskan kebijakan terkait pekerjaan, mendesain lingkungan tempat kerja, mendapatkan segala kebutuhan yang membantu dalam bekerja agar menghasilkan pertumbuhan kemampuan para karyawan sehingga kompetensi karyawan bertambah dan meningkatkan efektifitas serta efisiensi perusahaan (Mengko *et al.*, 2023). Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja baik mampu bekerja dengan maksimal untuk mendukung kemajuan perusahaan (Hefni, 2022). Kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian Irawati & Novianti (2022) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja perlu adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dan kepuasan kerja. Penelitian Hefni (2022) menjelaskan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan berusaha bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja dan kemajuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Garuda Lintas Cakrawala merupakan perusahaan yang bergerak di bidang internet service provider yang berdiri sejak 2018, sebelumnya PT. Garuda Lintas Cakrawala sendiri bernama Rumah Drone. Dan pada tahun 2019 Rumah Drone resmi mengubah namanya menjadi PT. Garuda Lintas Cakrawala, sehingga membutuhkan kinerja karyawan yang baik agar bisa melayani konsumen secara optimal. Pentingnya mengetahui peranan kualitas kehidupan kerja sebagai evaluasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Garuda Lintas Cakrawala. Fenomena kinerja karyawan di PT. Garuda Lintas Cakrawala dapat digambarkan dengan banyaknya karyawan yang sengaja untuk berangkat tidak tepat waktu, hal tersebut dipengaruhi oleh kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah di targetkan tetapi hal tersebut memicu kurangnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh kurangnya gaji yang diterima dan karyawan tidak mengalami peningkatan pengembangan karir setelah menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Permasalahan yang terjadi di PT. Garuda Lintas Cakrawala yaitu kinerja karyawan belum memenuhi target yang ditentukan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian kinerja karyawan disajikan dalam tabel 1.1 berikut

Tabel 1. 1

Evaluasi Kerja Karyawan PT. Garuda Lintas Cakrawala Tahun 2022

No	Variabel	Realisasi	Target
1	Kinerja	54,54%	100%
2	Kepuasan kerja	60,60%	100%
3	Kualitas kehidupan kerja	66,66%	100%

Sumber : PT. Garuda Lintas Cakrawala (2023)

Berdasarkan tabel diketahui dari evaluasi kinerja karyawan dinyatakan belum mencapai target karena dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan belum optimal. Kepuasan yang belum optimal disebabkan gaji yang diterima belum mencapai UMR (Upah Minimum Regional) Kota Malang, hal ini menjelaskan bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja belum dirasakan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Dari uraian dapat diketahui jika kinerja karyawan di PT. Garuda Lintas Cakrawala perlu ditingkatkan untuk mendukung kemajuan perusahaan, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yaitu perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pembahasan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Garuda Lintas Cakrawala”**.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Lintas Cakrawala ?
2. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Garuda Lintas Cakrawala ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Lintas Cakrawala ?

4. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan di PT. Garuda Lintas Cakrawala ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan yang dipaparkan dalam latar belakang masalah, maka dalam tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Lintas Cakrawala
2. Untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Garuda Lintas Cakrawala
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Lintas Cakrawala
4. Untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan di PT. Garuda Lintas Cakrawala.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Garuda Lintas Cakrawala

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan perusahaan agar memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, serta dapat juga dijadikan acuan dan sumber informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

