

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan di dunia usaha pada revolusi industry 4.0 saat ini makin memperluas persaingan. Salah satu perusahaan yang memiliki tingkat pertumbuhan cukup pesat adalah perusahaan yang bergerak di bidang alat Kesehatan. Perusahaan yang bergerak di bidang alat Kesehatan memegang peran penting dalam menyediakan kebutuhan terhadap alat-alat medis di rumah sakit, hal ini tentu saja membuat persaingan pada industry penyedia alat-alat Kesehatan di Indonesia semakin ketat, ditambah dengan masuknya perusahaan milik asing yang ikut meramaikan persaingan di Indonesia, sehingga membuat perusahaan yang bergerak di bidang alat Kesehatan melakukan *upgrade* terhadap kinerja para karyawannya secara berkala.

PT. Dimensi Citra Semesta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat Kesehatan yang berlokasi di Surabaya dan didirikan pada tahun 2013. Tujuan utama dari PT. Dimensi Citra Semesta yakni menjadi perusahaan yang bisa melayani kebutuhan akan alat-alat Kesehatan untuk rumah sakit. PT. Dimensi Citra Semesta juga terdaftar di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia serta mempunyai banyak relasi atau hubungan dengan banyak pihak yang ada sangkutpautnya dengan distribusi alat-alat Kesehatan.

Baik atau tidaknya PT. Dimensi Citra Semesta tidak terlepas dari tata Kelola perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan mempunyai andil yang sangat penting dalam merencanakan, menggerakkan, dan mengawasi seluruh aktifitas perusahaan.

Mengingat esensialnya faktor sumber daya manusia, maka setiap perusahaan pastinya berusaha mendongkrak kinerja para karyawan agar berkualitas serta produktif guna menjalankan perusahaan tersebut. Hal ini selaras dengan pendapat (Hasibuan, 2019) tentang manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Output dari sumber daya manusia dalam dunia kerja adalah kinerja yang dimiliki oleh masing – masing individu dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Baik dan tidaknya kinerja seorang karyawan memiliki hubungan dengan lingkungannya dan variabel – variabel lainnya seperti *Quality of Worklife* dan Motivasi.

*Quality of Worklife* atau disingkat *QWL* merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. (Nawawi, 2016) banyak cara yang dilakukan pimpinan agar *Quality of Worklife* para karyawan semakin baik, diantaranya adalah melakukan pengembangan karir, pemberian jaminan Kesehatan yang layak, serta pemberian kompensasi yang sepadan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Dimensi Citra Semesta berdasarkan observasi menjelaskan bahwa variabel *Quality of Worklife* belum sepenuhnya bisa dikelola oleh manajemen, factor ini terjadi karena penyelesaian konflik internal dalam perusahaan yang dirasakan oleh karyawan belum maksimal dan adil dijalankan

artinya ada karyawan yang mengeluhkan tentang permasalahan perbedaan cara kerja karyawan lainnya dan kendala berikutnya adalah sikap karyawan lainnya merasakan diskriminasi dalam pembagian tugas, namun hal ini tidak bisa serta merta hanya dilihat pada satu sisi saja melainkan harus dikaji kembali dengan berbagai macam kondisi dan potensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut

Hubungan *Quality of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan telah banyak diteliti dimana *Quality of Worklife* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Purnomo & Ardhiyah, 2019), (Mulyana, *et al.*, 2021), (Klaas, *et.*, al 2021). Sedangkan pada penelitian lainnya menyebutkan bahwa (*Quality of Worklife* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Langoy *et al.*, 2019), (Christiadi, *et.*, al 2020)

Selain *Quality of Worklife*, Motivasi menjadi faktor berikutnya yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Motivasi di sebuah organisasi mempunyai peran vital agar semangat kerja karyawan semakin bertambah dan bertujuan guna memberikan sokongan kepada karyawan supaya bekerja dengan optimal. Adanya motivasi kerja yang tinggi terlihat dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya (Amianti, 2012). Motivasi kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya adalah balas jasa, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan atas kinerja (Afandi, 2018). Jika pimpinan memperhatikan aspek-aspek berikut bukan tidak mungkin motivasi karyawan bisa meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara variabel motivasi di PT. Dimensi Citra Semesta masih memiliki kekurangan pada proses apresiasi atas prestasi yang telah diberikan

manajemen terhadap karyawan. Apresiasi akan memberikan dampak pada kinerja yang dimiliki karyawan sebagai aktualisasi diri, hal tersebut tentunya selaras dengan teori motivasi dari Abraham Maslow yakni Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*), yang meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan telah diteliti dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. (Faris & Hadi, 2019), (Wondal *et al.*, 2019) (Nurul & Rahardja, 2019) (Iswanto *et al.*, 2019). Sedangkan (Arianti & Karmila, 2019) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap *Quality of Worklife*, Motivasi dan Kinerja Karyawan dalam rangkain judul **“PENGARUH *QUALITY OF WORKLIFE*, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DIMENSI CITRA SEMESTA”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwa permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *Quality of Worklife* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimensi Citra Semesta?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimensi Citra Semesta?

3. Apakah *Quality of Worklife* dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Dimensi Citra Semesta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimensi Citra Semesta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimensi Citra Semesta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Worklife* dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Dimensi Citra Semesta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan untuk pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis :
  - a. Sebagai ajang untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan disiplin ilmu yang didapatkan di bangku perkuliahan khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
  - b. Guna menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam riset
2. Bersifat Praktis :

Bagi PT. Dimensi Citra Semesta khususnya, guna mengetahui sejauh mana *Quality of Worklife*, dan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan yang diharapkan perusahaan dan hasilnya bisa menjadi pertimbangan dalam mengatur Strategi guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

