

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya kinerja karyawan dalam suatu institusi sangat dibutuhkan sebagai modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan segala hal yang ada dalam suatu institusi untuk pencapaian suatu tujuan yang telah disepakati bersama. Untuk mencapai suatu kinerja karyawan yang baik dalam sebuah institusi di institusi harus memiliki sistem perekrutan agar institusi tersebut memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tugas dan peningkatan SDM. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Faktor terhadap kinerja karyawan juga bergantung pada fakta yang sebenarnya atau fakta yang terjadi di lapangan pekerjaan bergantung pada bagaimana faktor tersebut berpengaruh secara dominan atau tidak dominan.

Seorang pekerja mempunyai tingkatan kinerja karyawan yang mana tingkatan kinerja tersebut dapat mempengaruhi keberlangsungan kegiatan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak baik pula terhadap perkembangan kegiatan dalam suatu perusahaan. Rivai (2011) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan jabatannya

dalam jajaran perusahaan. Kinerja karyawan seperti yang dijelaskan diatas dipengaruhi oleh banyak faktor. Pada penelitian ini penulis memusatkan faktor pengaruh pada variabel kualitas kehidupan kerja dan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kualitaskehidupankerja (*Quality Of Work Life*)merupakan salahsatu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu Institusi. Di Indonesia, saat ini mengatur tentang kualitas kehidupan kerja yang secara minimal terpenuhi dengan dilaksanakannya undang-undang ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 yang diantaranya mengatur tentang kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihankerja, hubungankerja, perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, sertahubungan industrial. Terdapat dua pandangan yaitu *QualityOf Work Life* merupakan sebuah keadaan dan praktik dari tujuan institusi seperti budaya kerja, manajemen yang demokratis, adanya perbaikan lingkungan kerja, serta kondisi yang aman. Sedangkan pandangan yang kedua tentang *Quality Of Work Life* dengan persepsi karyawan bahwa ketika mereka bekerja dalam sebuah Institusimereka merasa aman, terdapat perbaikan lingkungan kerja, upah yang terpuaskan, dan mampu untuk tumbuh dan berkembang.

Peningkatan *Quality Of Work Life* sangat berpengaruh dan berdampak positif bagi kinerja karyawan di suatu institusiyaitu salah satunya memiliki perilaku yang baik dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Suasana kerja yang tercipta didalam suatu institusi tersebut dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif. Peningkatan-peningkatan yang berdampak positif dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan. Karyawan yang memiliki rasa puas dalam

pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada institusi, dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja mereka. Apabila kepuasan kerja tidak terjaga terdapat kemungkinan besar pada tingginya keluar masuk karyawan dari institusi. Institusi yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawannya akan sulit mendapatkan bahkan mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan institusi.

Rivai (2011) berpendapat kepuasan kerja (*Quality Of Work Life*) adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya yang digunakan sebagai pengukur dalam menentukan kepuasannya bekerja. Menurut Siagian (dalam Mawu dkk : 2018) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya dan bahwa pemahaman yang lebih menyangkut kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemahiran, keinginan pindah kerja, usia pekerja, tingkat jabatan serta besar kecilnya suatu organisasi. Hasil penelitian Setiyadi dan Wartini (2016) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ristanti dan Dihan menyatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2018) menyebutkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada beberapa latar belakang yang disebutkan sebelumnya penulis merencanakan objek penelitian ini adalah Institusi RSUD Syarifah Ambami Rato

Ebu Bangkalan yang diharapkan mampu melayani dengan prima sesuai dengan aturan dan juga kebutuhan pasien. Dengan demikian maka diperlukan manajemen kinerja yang baik, agar karyawan termotivasi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Salah satu hal yang diperlukan yaitu kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) yang baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu institusi tidak selalu meningkat, dan sering mengalami penurunan. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor misalnya antarakualitas kehidupan kerja tidak seimbang dengan imbalan yang diberikan oleh institusi, kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi.

Jenis-jenis kualifikasi Karyawan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil

(PNS) memiliki jumlah karyawan sebesar 430, Tenaga Harian Lepas (THL) memiliki jumlah karyawan 190, Tenaga Kontrak terdapat 418 yang meliputi medis, keperawatan, nakes lainnya, pejabat struktur, dan non medis, Jadi total dari keseluruhan Sumber Daya Manusia pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan yaitu sebanyak 1011. Dari data yang didapat pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan bahwa data Perkembangan Sumber Daya Manusia yang berada pada rumah sakit Bangkalan yaitu sebagai berikut: (lembar selanjutnya)

Tabel 1.1 Data Perkembangan SDM tahun 2015-2019

NO	KUALIFIKASI	TAHUN				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	MEDIS	55	78	78	77	77
2	KEPERAWATAN	326	254	255	255	257
3	NAKES LAINNYA	79	222	243	258	251
4	NON MEDIS	356	456	461	434	426

Sumber : UP Manajemen RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu

Dari data perkembangan SDM Tahun 2015-2019 yang terdapat pada tabel diatas membuktikan bahwasannya ada beberapa perkembangan yaitu dari medis dari 2015-2016 ada perkembangan, sedangkan dari 2016 - 2019 ada penurunan, Keperawatan dari tahun 2015-2019 ada penurunan, nakes lainnya dari tahun 2015-2019 terjadi penurunan, dan non medis dari tahun 2015-2019 adanya penurunan.

Jenis jenis spesialis yang ada di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan terdiri dari 23 Dokter spesialisasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jenis Spesialis

No	Spesialisasi	Jumlah	No	Spesialisasi	Jumlah
1	Spesialis Bedah	4 orang	13	Spesialis Kulit Kelamin	2 orang
2	Spesialis Urologi	1 orang	14	Spesialis Anastesi	2 orang
3	Spesialis Bedah Anak	1 orang	15	Spesialis THT	2 orang
4	Spesialis Dalam	3 orang	16	Spesialis Radiologi	3 orang
5	Spesialis Anak	3 orang	17	Spesialis Rehab Medik	1 orang
6	Spesialis Kandungan	4 orang	18	Spesialis Jiwa	1 orang

7	Spesialis Penyakit Jantung	2 orang	19	Spesialis Bedah Saraf	1 orang
8	Spesialis Paru	2 orang	20	Spesialis Patologi Anatomi	1 orang
9	Spesialis Saraf	3 orang	21	Spesialis Patologi Klinik	2 orang

Lanjutan Tabel 1.2 Jenis Spesialis

10	Spesialis Mata	3 orang	22	Spesialis Forensik	1 orang
11	Spesialis Orthopedi	2 orang	23	Sub Spesialis Onkologi	1 orang
12	Spesialis Gigi	4 orang			

Sumber: UP Manajemen RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan

Berdasarkan tabel diatas pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan mempunyai beberapa jenis spesialis dengan jumlah 23 jenis spesialis. Hal ini dapat dilihat mulai dari spesialis bedah, spesialis THT, dan banyak kurangnya kinerja karyawan menimbulkan penurunan terhadap kualitas kehidupan kerja pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan. Pertumbuhan dan pengembangan karyawan di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu sangatlah kurang serta tidak terdapat sistem imbalan yang bervariasi untuk karyawan. Jumlah karyawan pada instansi juga kurang menunjang kualitas dan efisiensi pekerjaan. Banyaknya karyawan yang kurang mandiri juga sangat berpengaruh terhadap ketepatan waktu saat melakukan pekerjaan. Dari beberapa uraian pada latar belakang penulis dapat mengangkat topik dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan?

2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerjapada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Syarifah Ambami Rato EbuBangkalan?

1.3 TujuanPenelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagaiberikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada RSUD SyarifahAmbamiRatoEbuBangkalan.

1.4 ManfaatPenelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis

1. Dapat mengaplikasikan teori yang sudah diperoleh selama perkuliahan ke dalam dunia kerja.
2. Mendapatkan wawasan yang lebih untuk mendapatkan pengetahuan dan pemahaman penulis dalam penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.
3. Untuk memperdalam ilmu yang diperoleh secara teoritik.

b. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

1. Sebagai sebuah sarana untuk mengetahui sampai sejauh mana sistem pembelajaran yang diterapkan Universitas Trunojoyo Madura terhadap kebutuhan yang diinginkan institusi maupun instansi pemerintahan di dunia kerja.
2. Meningkatkan dan menjalin hubungan yang baik dengan institusi.

c. Bagi Institusi

1. Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak institusi khususnya mengenai pengaruh *Quality Of Work Life*, kinerja karyawan, serta kepuasan kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan karyawan.
2. Menjadi salah satu kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu institusi.

