

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan manajemen sumberdaya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu instansi dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti etos kerja, gairah kerja, disiplin kerja dan aspek-aspek lainnya.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai

Sinamo (2011:55), menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Sinamo (2011:55).

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2010).

Work-life balance melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Hudson, 2005). Sehingga betapa penting untuk perusahaan mencermati work-life balance karyawan guna karyawan sanggup memelihara konsistensi kinerjanya.

Weerakkody et al. (2017) mengungkapkan untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal karyawan perlu merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi. Maka dari itu work-life balance harus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi kadangkala menjadi suatu permasalahan yang kerap dirasakan oleh karyawan (Wambui et al., 2017). Menurut Greenhaus et al. (2003) jika keseimbangan peran karyawan yang tidak dapat tercipta dapat menimbulkan kondisi imbalance yang memengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan. Ketidakseimbangan adalah ketidakmampuan individu dalam mencapai work-life balance yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stres, mengurangi efektifitas kerja dan mengurangi kualitas hidup (Greenhaus et al., 2003). Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi peningkatan sebuah kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) kepuasan kerja yang memadai akan memacu semangat serta kreativitas dalam bekerja, sehingga menunjukkan kinerja yang baik. Menurut Wirawan (2013) menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi Achmad Fathur Asari. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya menurun. Menurut Robbins et al. (2018) kepuasan kerja ialah sesuatu perasaan terhadap pekerjaan yang diciptakan dari evaluasi individualitas secara luas serta jelas.

Kualitas kehidupan kerja (QWL) adalah filsafat, seperangkat prinsip, yang menyatakan bahwa orang adalah sumber daya yang paling penting dalam organisasi karena mereka dapat dipercaya, bertanggung jawab dan mampu membuat kontribusi yang berharga dan mereka harus diperlakukan dengan bermartabat dan hormat. 5 Menurut Handari Nawawi QWL adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik.6 Penelitian sebelumnya antara lain yang dilakukan oleh Tabassum pada tahun 2011 yang mengkomparasikan QWL tenaga kerja di bank lokal dan bank luar negeri di Bangladesh dan

menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kualitas kehidupan kerja di antara mereka dan yang variable QWL yang digunakan adalah Adequate and fair compensation, work and total life space, opportunity for continuous growth and job security, opportunity to develop human capacities, safe and healthy working environment, flexible work schedule and job assignment, attention to job design, employee relations.

Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL, antara lain lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi yang adil, pengembangan keterampilan, motivasi kerja, dan lain-lain. Program kualitas kehidupan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan kompensasi (dalam hal ini bonus, tunjangan, dan gaji yang memadai) sehingga dengan adanya hal tersebut diharapkan karyawan tidak mencari pekerjaan diluar sebagai sampingan karena bekerja di perusahaan ini sudah dapat mencukupi kehidupan sehari-harinya. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.

Pada saat ini kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal itu terjadi karena adanya kenyamanan karyawan yang telah dibangun perusahaan. Karyawan dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan kinerja yang bagus sebagai akibat dari perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kinerja yang baik dapat dipandang sebagai suatu kondisi yang sangat diharapkan.

Berdasarkan dari berbagai penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. Sehubungan dengan beberapa hal dan fenomena di atas, maka penelitian berikutnya memfokuskan pada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian judul penelitian ini ialah **“Pengaruh Etos Kerja Dan *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal.
2. Etos kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu perlu ditingkatkan
3. *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu belum maksimal.
4. Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu merasa belum mendapatkan kepuasan kerja seperti yang diharapkan

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Etos Kerja, *Quality of Work Life*, dan Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu?

4. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Etos Kerja, *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

1.6.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.