

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 sumber daya 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.

Menurut Marwansyah (2010) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena itu setiap organisasi dituntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar

dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Bappeda Litbang (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan) adalah membantu kepala daerah dalam urusan penunjang di bidang perencanaan dan penelitian & pengembangan daerah. Tupoksi Bappeda Litbang mencakup perumusan kebijakan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, dan pelaporan di bidang perencanaan, serta penelitian dan pengembangan.

Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019), kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2021), kinerja karyawan adalah suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan.

Iklim Organisasi merupakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Akan tetapi sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi. Menurut Hariandjo (2006) Iklim Organisasi merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

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.

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.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Bappedalitbang Kabupaten Karo maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappedalitbang Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Bappedalitbang Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo masih belum maksimal.
2. Iklim Organisasi Bappedalitbang Kabupaten Karo banyak yang belum sesuai.
3. *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja pegawai Bappedalitbang Kabupaten Karo masih belum maksimal.
4. Kepuasan Kerja pada pegawai Bappedalitbang Kabupaten Karo belum tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Bappedalitbang Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Iklim Organisasi, *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 Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bappedalitbang Kabupaten Karo?