

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2017) Melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya disebut dengan kinerja sedangkan menurut Mathis & Jackson (2016) Pada dasarnya Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Kinerja merupakan hasil perilaku karyawan yang menunjukkan sikap positif terhadap organisasi mereka. Kinerja juga diartikan dengan sekumpulan nilai dari kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja optimal yang diberikan oleh karyawan akan memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Borman & Brush dalam Hasmalawati, 2018).

Menurut Sunyoto (2012:11) Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Sutrisno (2013: 109) mengatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Marihot (2007: 292) Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Kualitas kehidupan kerja dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan karyawan atau cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi atau perusahaan berdasarkan pengambilan keputusan.

Sumber daya manusia yang ada didalam sebuah perusahaan tentunya memerlukan perhatian dan motivasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan Salah satunya dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pentingnya sebuah perusahaan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik dan mengetahui motivasi kerja karyawan , yakni agar dapat memicu kinerja karyawan dalam bekerja.

PT Ride Mandiri Kupang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangunan instalansi listrik yang bertanggung jawab dalam

pemasangan dan pemeliharaan sistem kelistrikan dalam hal ini PT Ride Mandiri merupakan salah satu anak perusahaan dari PT PLN (persero) ULP Kupang yang artinya PT Ride Mandiri ini bertugas dalam menyediakan jasa ketenagakerjaan dalam membantu proyek pemasangan dan pemeliharaan sistem kelistrikan di kota kupang.

Berikut ini merupakan data awal yang didapatkan oleh peneliti yang bersumber dari PT. Ride Mandiri Kupang :

**Tabel 1. 1**

**Data Presentasi Kinerja Karyawan pada PT Ride Mandiri Kupang**

No	NAMA KEGIATAN	Kategori yang di nilai				NILAI	KATEGORI
		Kedisiplinan	Kualitas Kerja	Kerja Sama	Tanggung Jawab		
1	Memperbaiki lampu jalan yang rusak	84	88	90	85	86,75	BS
2	Pengecekan rutin meteran	84	88	90	85	86,75	BS
3	Mengganti tiang listrik yang sudah tua	84	88	90	85	86,75	BS
4	Mengganti kabel yang sudah rusak atau tidak berfungsi	84	88	90	85	86,75	BS
5	Mengganti meteran yang rusak	84	88	90	85	86,75	BS
6	Memasang jaringan listrik yang baru	84	88	90	85	86,75	BS

**(Sumber: Bagian Karyawan PT. RIDE MANDIRI KUPANG)**

PT Ride Mandiri Kupang memiliki standar penilaian kinerja dengan kategori yang dinilai yaitu : kedisiplinan, kualitas kerja, kerja sama, dan tanggung jawab dari standar penilaian yang ditetapkan ini PT Ride Mandiri memberikan rata-rata nilai yang harus dicapai oleh para karyawan minimal mencapai 90% namun berdasarkan data diatas Dimana kinerja karaywan pada tahun 2022 berada

pada kategori baik sekali Dimana kinerja karyawan mencapai 86,75% terlepas dari data yang didapatkan, terdapat masalah lain yang perlu di lihat dan dipertimbangkan pada tahun 2023 yang terjadi dalam lapangan pekerjaan yang Dimana para karyawan dalam kualitas kehidupan kerja mereka mengalami kesulitan dalam mengalami naik jabatan oleh karena itu berdasarkan permasalahan ini tidak bisa menjamin bahwa perusahaan dapat mempertahankan kinerja para karyawan.

Penelitian terdahulu tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan oleh Nur Hasmalawati (2018). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan oleh Cut Rizky Nurul S. P, Edy Rahardja (2019) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pemaparan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ride Mandiri Kupang”**.

## **1.2 MASALAH PENELITIAN**

Masalah yang diuraikan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ride Mandiri Kupang.

## **1.3 PERSOALAN PENELITIAN**

Dalam Persoalan penelitian ini yaitu :

- a. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ride Mandiri Kupang?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ride Mandiri Kupang?

## **1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ride Mandiri kupang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Ride Mandiri kupang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

- a. Kemanfaatan Akademis

Penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh antar kualitas kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai referensi bagi Fakultas Ekonomi Univeristas Kristen Artha Wacana Kupang.

b. Kemanfaatan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi manajer PT Ride Mandiri Kupang sebagai bahan evaluasi kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan