

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai motor penggerak guna tercapainya tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasi dengan hasil kerja baik secara individu atau kelompok. Salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan adalah produktivitas kerja dari para karyawannya. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga mendukung kemajuan perusahaan. Menurut Kusrianto (Edy Sutrisno, 2014) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran satu tenaga kerja per satuan waktu. Semakin baik kualitas karyawan yang dimiliki maka akan semakin baik hasil kerja yang diperoleh. Namun sebaliknya, semakin rendah kualitas karyawan, maka akan semakin rendah pula hasil kerja yang diperoleh.

Strategi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak hanya dilihat dari kualitas produk yang dihasilkan, organisasi atau perusahaan juga perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), komitmen organisasional dan disiplin kerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan akan mengetahui dan memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya, sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal. Sumber daya manusia

merupakan aspek yang utama, oleh sebab itu perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan membina karyawannya agar dapat terlibat secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja atau bisa disebut *quality of work life* (QWL) merupakan upaya yang dilakukan organisasi dalam kehidupan kerja dengan cara dimana karyawan diberikan kesempatan untuk berperan dalam menentukan cara bekerja dan berkontribusi dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Selain faktor kualitas kehidupan kerja, produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya komitmen seorang karyawan pada organisasi tempatnya bekerja. Menurut Sopiha dalam Ardiansari dan Haryani (2018) komitmen organisasi adalah kemauan karyawan atau anggota organisasi untuk tetap berada dalam organisasi dan berusaha keras untuk keberhasilan tujuan organisasi. Organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat loyalitas lebih tinggi, karyawan dengan komitmen yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi pula.

Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja di perusahaan diharapkan tingkat kemangkiran kerja, pemborosan biaya, dan pemborosan waktu dapat ditekan seminimal mungkin sehingga akan menciptakan kedisiplinan yang bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Edy Sutrisno (2014:96) Disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja dikatakan baik jika pegawai mematuhi peraturan dengan penuh kesadaran dan sebaliknya disiplin kerja dikatakan buruk jika

pegawai melanggar peraturan dan tidak patuh pada peraturan yang ada (Sutrisno, 2011).

UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan merupakan salah satu potensi besar yang ada di Kabupaten Magetan serta memberikan kontribusi bagi peningkatan perekonomian di Kabupaten Magetan. UPT Industri Kulit merupakan perpanjangan tangan dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Provinsi Jawa Timur. Dengan adanya UPT industri kulit yang berperan sebagai sarana pembangunan, pelatihan, fasilitator dan pelayanan masyarakat bagi industri kecil menengah, kini usaha penyamakan kulit semakin berkembang dari tahun ke tahun. Kehadiran industri penyamakan kulit ini dapat menekan pengangguran serta mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

UPT Industri Kulit dan Produk Kulit mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas dalam alih teknologi, pembangunan desain, penyedia sarana usaha industri, ketatausahaan dan pelayanan masyarakat. Sebagai pusat pelayanan masyarakat dibidang industri kulit, pihak UPT kulit tentu menginginkan produktivitas yang tinggi pada setiap karyawannya. Berdasarkan data dan informasi dari pihak UPT industri kulit terdapat adanya penurunan pengguna jasa (penyamak kulit) pada tiga bulan terakhir yaitu Bulan Juni, Bulan Juli, dan Bulan Agustus 2020. Pada Bulan Juni terdapat 138 orang penyamak kulit, menghasilkan kulit 13.477 ft/bulan. Pada Bulan Juli terdapat 128 orang penyamak kulit, menghasilkan kulit 11.938 ft/bulan, sedangkan pada Bulan Agustus terdapat 106 orang penyamak kulit, menghasilkan kulit 9.389 ft/bulan. Hal tersebut menjadi sebuah permasalahan bagi pihak UPT Industri Kulit

sebagai mitra utama IKM penyamak kulit di Magetan yang belum bekerja secara optimal.

Permasalahan lain pada UPT industri kulit terkait kualitas kehidupan kerja (QWL) yaitu sarana seperti gedung Kantor UPT Industri Kulit memiliki perlengkapan yang terbatas sehingga untuk pelayanan dan bekerja menjadi kurang nyaman. UPT industri kulit juga menerapkan beberapa program pengembangan dan pelatihan, namun hanya diikuti oleh karyawan dibidang tertentu saja sehingga beberapa karyawan merasa kurang diberikan kesempatan pengembangan diri. UPT industri kulit juga membuat program lain terkait kesejahteraan karyawan. Program tersebut adalah program liburan dan juga bonus yang diperuntukkan bagi karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh peneliti menyatakan bahwa UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan memiliki 40 tenaga kerja yang terdiri dari 16 ASN/Pegawai Negeri Sipil dan 24 operator dan tenaga administrasi. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa masih banyak karyawan tidak tetap (*outsourcing*) dibandingkan dengan karyawan tetap. Perbedaan status kepegawaian antara keduanya menjadikan perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki komitmen tinggi dan tingkat loyalitas lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap. Meskipun statusnya sebagai karyawan *outsourcing*, tetapi hal tersebut membuat mereka memiliki komitmen kerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan agar tetap dipertahankan menjadi bagian dari perusahaan.

Berbeda dengan karyawan tetap yang seharusnya lebih berkomitmen karena organisasi dapat memenuhi kebutuhannya dan merasa untung menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja. Namun kenyataannya berbanding terbalik, beberapa karyawan masih memiliki komitmen yang rendah yang diindikasikan dengan ketidakdisiplinan yaitu datang tidak tepat waktu. Selain itu terkadang karyawan izin meninggalkan kantor karena kepentingan pribadi yang kiranya masih dapat ditunda namun karyawan tetap meninggalkan jam kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Pihak UPT industri kulit tentu saja mengharapkan komitmen yang baik dalam mempekerjakan karyawannya, karena komitmen yang tinggi pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan disiplin dalam segala aspek sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada UPT Industri Kulit Dan Produk Kulit Magetan”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap disiplin kerja karyawan di UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan ?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja karyawan di UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan ?

3. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap produktivitas kerja karyawan di UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan ?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja karyawan di UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan ?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan ?
6. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* ?
7. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap disiplin kerja karyawan di UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja karyawan di UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap produktivitas kerja karyawan di UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja karyawan di UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan dalam melakukan penelitian serta dapat mempraktikkan teori – teori yang ada dengan realitas di lapangan.

2. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi bagi UPT Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna serta untuk menambah referensi dalam penelitian selanjutnya khususnya pada bidang sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya.