BAB I-

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya peran sumber daya manusia di dalam perusahaan sangatlah penting. Karena mereka merupakan faktor utama dalam menentukan perkembangan perusahaan, yaitu sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi, pengerak aktifitas serta produktifitas, oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola serta memberdayakan karyawan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan efektif, yaitu mereka harus mendapatkan perhatian yang lebih serta perlakuan yang baik.

Namun pada kenyataanya masih banyak karyawan yang kurang diperhatikan sehingga mereka merasa tidak puas, dan mengakibatkan rendahnya kinerja. Setiap manajemen dituntut agar selalu mengembangkan cara-cara baru untuk menarik dan mempertahankan kinerja yang tinggi para karyawan sehingga diharapkan organisasi agar dapat bersaing Handoko (2008). Seperti perhatian tentang K3 dan QWL dalam peningkatan kinerja karyawan merupakan point penting bagi perusahaan, kurangnya perhatian serta kepedulian perusahaan mengenai pentingnya K3 akan mengakibatkan kecelakaan dan penyakit kerja sehingga dampaknya dapat merugikan karyawan dan merugikan perusahaan.

QWL merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi bahwa kualitas kehidupan kerja mampu untuk meningkatkan peran karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu sangat diperlukan perhatian yang serius oleh para pimpinan organisasi dalam mewujudkan QWL, karena hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakuakan Adenuga (2015). Chepkwony, dkk (2015), Penelitian didukung oleh, Wibowo dan Utomo (2016), Shabellia, dkk (2013). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian Zuliansah dan Riandadari (2013), bahwa keselamatn dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kepuasan kerja, oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu penelitian Dhairya (2014), Anand (2014), Vijayalakshmi (2015), Rubel dan Hung Kee (2014), berdasarkan hasil penelitian yaitu *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan menurut Arifin (2012), bahwa *Quality of Work Life* (QWL) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Balasundaram (2010), penelitian ini menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Temuan penelitian ini menyimpulkan ada hubungan positif antara

kepuasan kerja dan prestasi kerja. Putri, dkk (2014), Nuryanti (2014), Awan dan Asghar (2014), Aftab dan Waqas (2012), dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan diperoleh kinerja yang tinggi dari karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Sunariyanto (2014), Ukhisi, dkk (2013), Anjani, dkk (2014), Dwomoh, dkk (2013), Rozy dan Anisa (2013), berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sabarirajan (2011), Muindi (2015), Parmin (2014), Pio, dkk (2015), Mukuan (2014). Menunjukan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu penelitian ini memasukkan variabel intervening yang menjadikan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen kinerja menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel yang dijadikan intervening adalah kepuasan, selain itu juga yang menjadi pembeda penelitian ini dari segi objek.

Berdasarkan penjelasan diatas berupaya untuk membuktikan hasil dari pengaruh K3 dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. dengan demikian judul dalam penelitian

ini adalah, Pengaruh K3 dan QWL Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bank Sleman

.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka rumusan masalah sebagai berikut:

1) Apakah K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2) Apakah *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3) Apakah K3 dan *Quality of Work Life* (QWL) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
5) Apakah K3 berpengaruh terhadap kinerja?
6) Apakah *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap kinerja?
7) Apakah K3, *Quality of Work Life* (QWL) dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja?
8) Apakah K3 berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9) Apakah *Quality of Work Life* (QWL) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1) Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja.
2) Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (QWL)terhadap kepuasan kerja.
3) Untuk mengetahui pengaruh K3 dan *Quality of Work Life* (QWL) secara simultan terhadap kepuasan kerja.
4) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
5) Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap kinerja.
6) Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja.
7) Untuk mengetahui pengaruh K3, *Quality of Work Life* (QWL) dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja.
8) Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
9) Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitan

Adapun penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan banyak manfaat diantaranya adalah:

1. Bagi Penulis

   Hasil penelitian yang di harapakan oleh penulis yaitu dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang luas tentang objek yang diteliti.

2. Bagi Bank Sleman

   Hasil penelitian bagi Bank Sleman diharapkan dapat memberi sumber informasi bagi penelitian-penelitian berikutnya, sebagai bahan evaluasi dan membantu para manajer dalam menangani sumber daya manusia untuk menyusun kerangka peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Karyawan

   Agar dapat menambah informasi penting dalam rangka merefleksi diri bahwa K3, QWL dan kepuasan yang rendah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi pihak lain

   Penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan pembanding dalam penelitian yang kaitanya dengan kinerja karyawan, dan juga sebagai bahan informasi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab I menjelaskan tentang latar belakang masalah dari penelitian ini yang kemudian dirumuskan kedalam pokok permasalahan serta mengenai tujuan dan kegunaan penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

Bab II menguraikan mengenai teori-teori relevan yang mendukung pokok permasalahan terutama mengenai kinerja karyawan dan teori lainnya yang mendasari masalah dalam penelitian ini serta diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya dan disajikan pula mengenai dugaan sementara dari pokok permasalahan.

Bab III Metode Penelitian

Bab III membahas mengenai metode penelitian yang mencakup berbagai hal seperti desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, uji instrumen penelitian, Analisis data.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab 1V membahas tentang Profil Bank, Uji instrumen penelitian, analisis data deskriptif, pengujian hipotesis, analisis jalur, pembahasan.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab V membahas tentang kesimpulan atas hasil penelitian dan saran.