

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan yang semakin pesat merangsang para pengusaha dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar. Setiap perusahaan mempunyai visi dan misi yang akan dijalankannya. Semua akan terjaln harus didukung bukan hanya dengan tersedianya sarana dan prasana, teknologi yang canggih melainkan sumber daya manusia yang dalamnya hal ini adalah karyawan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu asset perusahaan yang harus ditingkatkan, dikembangkan dan dimanfaatkan untuk kepentingan perusahaan, adanya sumberdaya manusia yang produktif, inovatif dan bertanggung jawab dengan kewajibannya akan menjadi kekuatan perusahaan, berbanding terbalik dengan sumberdaya yang tidak produktif akan menjadi kelemahan dari perusahaan. Menurut As'ad (2001: 22) Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu, penelitian ini diteliti dengan harapan untuk melihat faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja yang baik akan berdampak baik pada perkembangan perusahaan, sering terlihat bahwa tidak semua kinerja dalam sebuah perusahaan sesuai dengan harapan, hasil kerja karyawan selalu berubah setiap bulannya. Kadang hasil

kerjanya meningkat dan menurun. Hal tersebut dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, penggunaan waktu serta kerja sama karyawan dalam perusahaan.

Tabel 1.1 Data Persentase Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasrat Abadi Gorontalo

Kategori yang di nilai	2017	2018	2019
Kedisiplinan	80%	73%	60%
Kualitas Kerja	80%	70%	65%
Kerja sama	90%	85%	75%
Tanggung jawab	79%	70%	66%

Sumber : Bagian Karyawan dan Administrasi Toyota Hasrat Abadi Kota Gorontalo Tahun 2020

Dari data pada tabel 1.1 terlihat kategori yang menjadi penilaian di PT Toyota Hasrat Abadi Kota Gorontalo dari tahun 2017-2019. Adapun yang dinilai pada PT. Toyota Hasrat Abadi Gorontalo yaitu pada kedisiplinan cenderung kurang baik dari 80% di tahun 2017 menurun 73% di tahun 2018 dan menurun lagi 60% di tahun 2019. Hal ini sangat berpengaruh bagi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang belum optimal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Selanjutnya pada kategori kualitas kerja 80% di tahun 2017 cukup baik, tetapi di tahun 2018 turun menjadi 70% dan di tahun 2019 menurun lagi ke 65% hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja Karyawan yang belum mencapai hasil yang maksimal. Kemudian dikategori kerjasama di tahun 2017 90% turun 85% di tahun 2018 dan turun lagi di tahun 2019 menjadi 75% sehingga tingkat kerja sama pada perusahaan Toyota Hasrat Abadi Gorontalo belum menunjukkan peningkatan yang baik untuk hasil kinerja dalam pelayanan terhadap konsumen. Dan untuk Kategori Tanggung jawab di tahun 2017 79%

menurun 70% di tahun 2018 dan di tahun 2019 menurun ke 66% dalam hal ini untuk kategori tanggung jawab belum juga menunjukkan hasil yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Mendapatkan dan menilai karyawan yang mau bekerja sama dan bertanggung jawab atas kewajibannya akan sangat sulit bagi setiap perusahaan, karena pada kenyataannya semua orang memiliki kehidupan yang tentunya berbeda-beda. Seperti yang sering kita jumpai di lingkungan kerja tidak semua karyawan memiliki hasil kerja yang sama hal ini tergantung kualitas kehidupannya baik itu kehidupan disiplin waktu kerja dan sebagainya, seseorang yang kehidupannya selalu produktif akan menghasilkan kerja yang baik dan menggambarkan bahwa karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaan yang dibebankan begitupun sebaliknya. Menurut Fahmi, (2014 : 127) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Uraian penjelasan mengenai kualitas kehidupan kerja di atas dapat menjadi alasan mengapa kinerja pegawai menurun karena jika kualitas kehidupan kerja karyawan kurang baik maka akan berdampak pada hasil kerja karyawan karena berkaitan dengan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan sehingganya variabel kualitas kehidupan kerja ini diteliti dengan alasan semakin baik kualitas kerja karyawan maka akan memberikan dampak yang baik bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di PT. Toyota Hasjrat Abadi, terlihat bahwa masih kurangnya kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang akan dibebankan misalnya pada bagian administrasi masih terdapat kendala untuk mengoperasikan data-data yang belum dikuasai seperti cara perbaikan identitas pelanggan yang salah diinput, minimnya kuantitas karyawan seperti penjualan dalam hal ini berbicara perusahaan maka yang dijual yaitu barang dan ditopang dengan jasanya, dalam hal penjualan karyawan masih belum

mampu mencapai target sehingga masih minimnya kuantitas yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, kurangnya kerja sama antar karyawan seperti memecahkan masalah menurunnya penjualan, masih terdapat beberapa karyawan yang terlihat belum bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan. Sehingga berdasarkan hasil observasi yang terlihat dari fenomena dilapangan maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “pengaruh kualitas kehidupan terhadap kinerja karyawan di PT Toyota Hasrat Abadi Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasinya sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kemampuan PT Toyota Hasrat Abadi dalam mengerjakan pekerjaan hal ini diakibatkan rendahnya tingkat Pendidikan yang dapat diukur dari kualitas kerja karyawan yang mengalami penurunan sampai dengan 65% pada tahun 2019 yang terlihat pada tabel 1.1 data persentase kinerja karyawan pada Pt. Toyota Hasrat Abadi Gorontalo
2. Minimnya kuantitas seperti penjualan pada PT Toyota Hasrat Abadi mengalami penurunan penjualan hal ini terjadi karena kurangnya kerja sama dalam meningkatkan penjualan.
3. Kurangnya kerja sama antar karyawan seperti memecahkan masalah karena menurunnya tingkat penjualan, kerja sama antar karyawan setiap tahunnya menurun hingga angka 75%
4. Masih terdapat beberapa karyawan yang terlihat belum bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan, hal ini dapat dilihat berdasarkan data persentase kinerja karyawan pada PT. Toyota Hasrat Abadi Gorontalo menurun drastis dari tahun 2017 ke 2019 sebesar 66%.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas adapun rumusan masalahnya "Apakah Terdapat Pengaruh Kualitas Kehidupan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo".

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitiannya yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh kualitas kehidupan terhadap kinerja pegawai untuk dapat diterapkan dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya.
2. Dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dan studi perbandingan dalam rangka mengkaji ilmu pengetahuan, dan sebagai penambah wawasan dalam rangka pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis penelitian yaitu:

1. Dapat dijadikan bahan masukan dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat di PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo yang bersifat ilmiah dalam melakukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia serta kinerja melalui kualitas kehidupan karyawan demi kemajuan lembaga atau instansi itu sendiri ke arah yang lebih baik.
2. Dapat dijadikan sebagai literatur mengenai penelitian khususnya kinerja karyawan untuk menjadi bahan perbandingan dengan penelitian lainnya.

