

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri pengolahan memiliki peran vital bagi Indonesia, terbukti dari kontribusinya yang besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan lapangan kerja yang diciptakannya. Bidang industri yang bergerak di bidang transformasi bahan mentah menjadi produk akhir atau produk setengah jadi, menjadi pilar penting perekonomian Indonesia dengan meningkatkan nilai tambah dan mendukung sektor lain..

Pada awal tahun 2023, industri pengolahan menunjukkan tanda-tanda positif dengan nilai Indeks Keyakinan Industri (IKI) yang meningkat tajam menjadi 51,54 dari 50,9 dibulan Desember. Hal ini menunjukkan optimisme industri manufaktur terhadap kondisi perekonomian. Pertumbuhan ekonomi yang kuat di negara-negara seperti Tiongkok, Jepang, dan Amerika juga menunjukkan perkembangan positif dalam industri pengolahan. IKI menunjukkan situasi industri pengolahan dan prospek kondisi usaha enam bulan ke depan di Indonesia. Dari 12 subsektor industri yang berkembang, salah satunya adalah industri non-migas atau pada sektor makanan dan minuman. Sektor ini sempat mengalami penurunan, namun kembali pulih pada bulan Januari dan menjadi salah satu subsektor yang sedang berkembang. Agar sektor industri Indonesia terus berkembang, diperlukan perusahaan yang mampu bersaing di era globalisasi dengan fokus mencapai tujuannya agar dapat bertahan di tengah persaingan dan tantangan global.

Kunci tercapainya tujuan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusianya, yakni para karyawan. Dalam kancah organisasi atau perusahaan,

sumber daya manusia (SDM) bagaikan roda penggerak utama yang mengantarkan organisasi mencapai tujuannya. Kinerja individu yang tergabung di dalamnya menjadi pondasi kokoh bagi organisasi untuk melangkah maju. Oleh karena itu, peran krusial SDM dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dan tidak tergantikan. (Mardjuni, 2019:1). Artinya dalam mewujudkan keberhasilan mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari karyawan yang selalu dituntut untuk melaksanakan segala kegiatan dan aktivitas kinerja dengan baik.

Buah dari hasil usaha dan kerja keras individu atau kelompok orang tidak terlepas dari bagaimana perusahaan memberikan usaha dan perhatiannya, Guna mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. dan perusahaan dapat melihat apa yang harus dibenahi dalam pelaksanaan pekerjaan karyawannya (Gusti et al., 2021). Dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, agar berjalan secara efektif dan efisien diperlukan hubungan kerja yang dapat terjalin secara harmonis antara karyawan, baik dalam interaksi sesama karyawan maupun dengan pimpinan. Dimana hubungan antar rekan kerja atau *Human Relation* merupakan bentuk dari sebuah interaksi bukan sekedar hubungan statis yang terjalin antara dua pihak atau lebih, melainkan pertukaran aktif yang terarah pada pencapaian hasil yang lebih optimal dan memuaskan. Interaksi ini bukan hanya tentang pertukaran informasi atau ide, tetapi juga tentang membangun hubungan, saling memahami, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (Amrullah Nur, 2019). Hubungan kerja yang harmonis menciptakan kenyamanan bagi karyawan, sehingga mereka dapat fokus dalam menjalankan tugasnya dan menghasilkan dampak positif pada kinerja mereka.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, terdapat faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. adalah *quality of work life* (QWL). *Quality of work life* (QWL) ialah memperlihatkan kualitas kehidupan kerja yang pada sejauh mana perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawan, agar karyawan juga dapat memberikan kemampuan untuk mendorong visi dan misi perusahaan untuk bekerja secara berkualitas. Dengan berfokus pada *quality of work life* (QWL) dan berpartisipasi sehubungan dengan pemenuhan kebutuhan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan meningkatkan kualitas produknya (Jesi & Sentoso, 2023).

Selain *human relation* dan *quality of work life* (QWL) perusahaan juga mestinya memberikan perhatian khusus pada faktor lain, seperti pada kepuasan kerja karyawan. Ketika pekerjaan sejalan melalui aspek kemauan pekerjaan serta prinsip nilai seseorang, maka tingkat kepuasan yang diraih juga meningkat, demikian juga sebaliknya, Semakin kurang keselarasan antar individu terhadap aspek pekerjaan, maka tingkat kepuasan akan menurun (Oktavianti, 2020). Tingkat kepuasan kerja mencerminkan seberapa positif perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang termanifestasi dalam sikap positifnya terhadap tugas dan lingkungan kerja. Oleh karenanya, Kinerja karyawan merupakan pilar fundamental bagi pencapaian kesuksesan organisasi atau perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Ini juga terjadi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.

PT Sumber Izumi Mas Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak pada industri makanan dan minuman. Adapun dalam kegiatan industri yaitu memproduksi (AMDK) Air Minum Dalam Kemasan serta PT Sumber Izumi Mas

Perkasa beralamat di Kelurahan Gunung Lengkuas, Kabuapten Bintan, Kepulauan Riau. Perusahaan berdiri sejak 09 September 1999 dengan nama mereknya yaitu Sanford, sebelum menjadi Sanford nama merek yang digunakan yaitu SanQua. Dari informasi wawancara yang didapatkan melalui kepala bagian “*Human Resources Development*” (HRD) bahwasannya karyawan yang bekerja di PT Sumber Izumi Mas Perkasa seluruhnya berjumlah 86 karyawan yang terdiri dari 20 perempuan dan 66 laki laki, dengan bidang kerja yang berbeda-beda mulai dari bidang Ekspedisi, *Marketing*, Produksi, *Purchasing* dan *Human Resource Department* (HRD).

Melalui hasil wawancara dengan kepala bagian HRD “*Human Resources Development*” dan juga observasi awal diperoleh adanya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini terlihat dari hasil rekapitulasi jumlah produksi PT Sumber Izumi Mas Perkasa yang mengalami penurunan pada tahun 2023.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Hasil Produksi
PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Selama Tahun 2023

No	Jenis Produk	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	SF-220ml	18.550	22.718	18.020	32.539	19.465	19.785
2	SF-330ml	1.950	1.198		2.869	1.445	1.785
3	SF-600ml	8.219	7.406	7.533	6.632	7.564	7.546
4	SF-1500ml	3.282	3.659	3.336	3.660	4.974	6.084
5	GL-19ltr	23.618	23.410	12.780	23.606	14.579	19.808

Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nop	Des	Total
19.785	20.539	21.500	18.058	11.590	18.914	17.068	238.746
1.785	1.778	1.480	1.455	505	1.828	2.703	18.996
7.546	7.365	7.550	7.080	7.698	7.514	7.514	89.621
6.084	5.812	5.820	5.568	5.248	5.425	3.998	56.866
19.808	15.104	19.924	7.955	2.998	3.098	3.265	170.145

Sumber: PT Sumber Izumi Mas Perkasa, 2023

Berdasarkan hasil rekapitulasi produksi selama 1 tahun terakhir ditahun 2023 mengalami fluktuasi yang terjadi setiap bulannya. Hal inilah yang menjadi tujuan dari penelitian di PT Sumber Izumi Mas Perkasa yang terjadi adanya fluktuasi jumlah produksi pada tahun 2023. Hal ini juga menjadi penyebab dari fluktuasi jumlah produksi yaitu salah satu faktor adalah *Human Relation*. *Human Relation* sangatlah penting karena akan berkaitan dengan bagaimana cara karyawan berkomunikasi yang akan menentukan jalannya produksi.

Dari hasil wawancara dengan pihak HRD, didapatkannya bahwa adanya kesalahan atau kegagalan dalam produksi terjadi karena komunikasi yang kurang berjalan, sehingga mengalami kecacatan dalam produksi yang mengakibatkan kegagalan produksi dan juga adanya kesalahan setelah produksi seperti tanggal *expired* yang membuat produk tidak dapat dipasarkan. Selain *Human Relation* yang menjadi penyebab fluktuasi jumlah produksi, adanya *quality of work life* (QWL). *Quality of work life* (QWL) merupakan kualitas kehidupan kerja karyawan menjadi bentuk dari sesuatu yang karyawan peroleh di perusahaan, seperti adanya karyawan kontrak dan karyawan tetap. Sehingga ini menimbulkan permasalahan karena pekerjaan karyawan kontrak yang dilakukann akan sama dengan karyawan tetap namun dalam hal gaji adanya perbedaan antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja kontrak. Lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman turut menjadi faktor yang menghambat kinerja karyawan.

Terjadinya fluktuasi jumlah produksi disebabkan juga dari kepuasan kerja seperti dikatakan dari hasil wawancara dengan pihak HRD PT Sumber Izumi Mas Perkasa adanya karyawan tidak memperoleh apresiasi lebih atas kinerja karyawan

dikarenakan tidak adanya penilaian kinerja karyawan secara menyeluruh. Penilaian karyawan hanya melalui lisan atau laporan lisan mengenai kinerja seseorang yang kurang dalam hal bekerja.

Dari beberapa permasalahan yang ada di PT Sumber Izumi Mas Perkasa yang berkaitan dengan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH *HUMAN RELATION, QUALITY OF WORK LIFE (QWL) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER IZUMI MAS PERKASA KABUPATEN BINTAN*”**

1.2 Identifikasi Masalah

Melalui paparan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi:

1. PT Sumber Izumi Mas Perkasa mengalami fluktuasi jumlah produksi setiap bulan selama tahun 2023, yang menunjukkan adanya ketidakstabilan dalam proses produksi.
2. Komunikasi yang kurang efektif antara karyawan dan manajemen, khususnya di bagian Human Relations, berpotensi menyebabkan kegagalan produksi dan kesalahan lainnya, seperti cacat produk dan tanggal kedaluwarsa yang tidak sesuai.
3. Kualitas hidup kerja karyawan, terutama terkait dengan perbedaan antara karyawan kontrak dan tetap serta kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman, dapat menghambat kinerja karyawan.

4. Perbedaan gaji dan fasilitas antara karyawan kontrak dan karyawan tetap, meskipun pekerjaan mereka serupa, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mempengaruhi kinerja serta produktivitas.
5. Tidak adanya sistem penilaian kinerja yang formal dan apresiasi yang memadai terhadap kerja keras karyawan dapat mengakibatkan kurangnya motivasi dan kinerja yang menurun.
6. Lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman turut mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta dapat menjadi faktor penghambat kinerja mereka.

1.3 Perumusan Masalah

Berlandaskan pemahaman terhadap latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, berikut beberapa poin penting yang menjadi fokus utama dalam pembahasan ini:

1. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?
2. Apakah *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?
4. Apakah *Human Relation*, *Quality Of Work Life* (QWL), dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan konsisten pada masalah yang diteliti, penulis berpendapat bahwa variabel-variabel penelitian ini harus dibatasi hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan topik penelitian yang penulis terapkan, yaitu variabel *Human Relation*, *Quality Of Work Life (QWL)* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan objek penelitian ini adalah PT Sumber Izumi Mas Perkasa.

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pemaparan latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk mencapai tujuan-tujuan berikut:

1. Untuk mengetahui dampak pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa ?
2. Untuk mengetahui dampak pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa ?
3. Untuk mengetahui dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?
4. Untuk mengetahui dampak *Human Relation*, *Quality of Work Life (QWL)* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Melalui Teroritis :

Menyempurnakan pemahaman tentang hubungan antara *Human Relation*, *Quality of Work Life* (QWL), dan Kepuasan Kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Melalui Praktisi :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis bagaimana *Human Relation*, *Quality Of Work Life* (QWL) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Serta untuk memperoleh gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Maritim Raja Ali Haji

b. Bagi Akademisi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan dan referensi baru dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dalam aspek *Human Relation*, *Quality Of Work Life* (QWL), Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan perusahaan sebagai panduan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan hubungan antarmanusia (*Human Relation*), peningkatan kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life* (QWL), dan penanganan ketidakpuasan kerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat membawa dampak positif bagi perkembangan perusahaan di masa depan.

1.7 Sistematika Penulisan

Terdapat sistematika penulisan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat berbagai informasi penting, mulai dari paparan latar belakang masalah, identifikasi masalah yang dikaji, rumusan masalah yang akan diteliti, batasan penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian yang ingin dicapai, manfaat penelitian yang diharapkan, hingga sistematika penulisan yang digunakan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR, LANDASAN TEORI, DAN KERANGKA BERPIKIR

Bab ini menguraikan landasan teori yang menjadi fondasi penelitian ini, termasuk ulasan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan secara komprehensif objek dan ruang lingkup penelitian, metodologi yang digunakan, definisi operasional variabel, strategi penentuan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang akan diterapkan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan secara rinci unit analisis atau observasi yang digunakan, serta hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan dan saran yang dirumuskan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan.