

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen strategis dalam organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan serta mempertahankan dan meningkatkan daya saing organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan keamanan karyawan. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dipandang sebagai aspek yang sangat penting dalam kehidupan kerja maupun operasional organisasi. Kualitas kehidupan kerja berperan memberikan efek positif berupa perbaikan kondisi kerja dan peningkatan efektivitas kerja, di samping itu, terciptanya keseimbangan hubungan antara pemberi kerja dan pekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga produktivitas karyawan (Handayani, 2018).

Menurut Jyothilakshmi & Idicula (2017) *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja adalah interaksi antara karyawan dan organisasi yang meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Konsep ini menggambarkan bagaimana individu memandang berbagai aspek dalam pekerjaan, meliputi kompensasi, rasa aman, kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal, serta makna pekerjaan dalam kehidupan pribadinya (Francis & Fonceca, 2023). Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) memengaruhi

berbagai aspek dalam organisasi, terutama berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja mencerminkan sejauh mana kondisi kerja mampu memberikan kepuasan, mendukung kesejahteraan, serta memfasilitasi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal (Pertiwi *et al.*, 2024). Selain itu, karyawan yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi serta memiliki kecenderungan rendah untuk meninggalkan pekerjaannya (Pertiwi *et al.*, 2024). Kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, dan kinerja karyawan, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sehingga memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi.

Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas kondisi kerja yang diberikan oleh perusahaan, tetapi juga oleh respons karyawan terhadap kondisi tersebut. Salah satu bentuk respons tersebut adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang mencerminkan perasaan menyenangkan atau respons emosional positif yang timbul dari evaluasi individu terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerjanya (Paparang *et al.*, 2021). Selain itu, kepuasan kerja menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan serta kondisi lingkungan kerjanya (Pinheiro & Palma-Moreira, 2025). Tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat apabila organisasi mampu menyediakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang baik. Sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan

rendah, kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan (Triandy *et al.*, 2024). Hal ini menunjukkan kualitas kehidupan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada keberhasilan organisasi.

Salah satu perilaku positif yang penting bagi organisasi adalah komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat cenderung lebih loyal, produktif, dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh serta kepuasan kerja, karena mampu menumbuhkan rasa memiliki, kesejahteraan psikologis, dan perasaan terpenuhi dalam menjalankan pekerjaan (Zhong, 2024). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dan sejalan dengan tujuan organisasi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal serta memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Thrun & Dita, 2024). Sejalan dengan hal tersebut, Sahni (2019) menyatakan untuk memperoleh tingkat kinerja karyawan yang optimal, organisasi perlu memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan dalam lingkungan.

Sejumlah penelitian telah membahas hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, temuan yang dihasilkan masih menunjukkan adanya perbedaan konteks serta keterbatasan dalam ruang lingkup penelitian. Studi yang dilakukan Bashir

et al. (2025) pada sektor pendidikan tinggi di universitas-universitas India menunjukkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan tersebut. Di sisi lain, penelitian Mohammed (2024) yang dilakukan pada sektor pemerintahan di *Central Administrasion of Customs of the Red Sea and the Southern Region*, juga mengungkapkan kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasional.

Penelitian-penelitian tersebut dilakukan pada sektor pendidikan dan pemerintahan yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor transportasi dan logistik. Sektor pendidikan dan pemerintah umumnya memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dengan sektor transportasi dan logistik, terutama dalam hal tuntutan operasional, kondisi kerja, dan tingkat risiko pekerjaan. Sebaliknya, sektor transportasi dan logistik, khususnya pelabuhan, memiliki karakteristik pekerjaan yang lebih kompleks, seperti tingkat risiko kerja yang tinggi, tekanan operasional yang besar, serta kondisi kerja yang dinamis. Perbedaan kondisi ini memungkinkan adanya perbedaan dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya dengan menguji hubungan antar variabel tersebut pada sektor transportasi dan logistik, khususnya pelabuhan, sehingga dapat memperluas bukti empiris mengenai

peran kepuasan kerja dalam pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.

Salah satu perusahaan yang bergerak pada sektor transportasi dan logistik pelabuhan adalah PT Kuala Pelabuhan Indonesia. PT Kuala Pelabuhan Indonesia merupakan perusahaan privatisasi PT Freeport yang didirikan pada 1 April 1995. Perusahaan ini berfokus pada penyediaan layanan *marine & port operations*, perawatan peralatan berat (*maintenance & rebuild*), serta *logistic* transportasi jalan untuk mendukung kegiatan pertambangan PT Freeport Indonesia di Papua. Perusahaan ini memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko yang tinggi, tuntutan fisik yang besar, serta tekanan operasional yang tinggi. Kondisi tersebut mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan secara optimal karena berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, PT Kuala Pelabuhan Indonesia dipandang sebagai objek penelitian yang relevan untuk mengkaji hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dalam sektor transportasi dan logistik pelabuhan.

Berdasarkan uraian tersebut, kualitas kehidupan kerja memiliki peran yang penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam berorganisasi. Kualitas kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga berimplikasi pada meningkatnya komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, baik

secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT Kuala Pelabuhan Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Kuala Pelabuhan Indonesia?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kuala Pelabuhan Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Kuala Pelabuhan Indonesia?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Kuala Pelabuhan Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan berbagai aspek kehidupan pribadi (Francis & Fonceca, 2023).
2. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan dan keyakinan individu terhadap pekerjaannya saat ini, termasuk berbagai aspeknya, seperti peran yang dijalankan serta penghargaan dan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut (Baxi & Atre, 2024).
3. Komitmen organisasional mencerminkan keterikatan emosional dan perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. (Sahni, 2019).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Kuala Pelabuhan Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Kuala Pelabuhan Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan di PT Kuala Pelabuhan Indonesia.

4. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan di PT Kuala Pelabuhan Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan atau memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan untuk mendorong kepuasan kerja dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, serta sebagai dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Laporan

Laporan ini disusun dalam lima bab utama yang dirancang secara sistematis, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini, peneliti menjelaskan penelitian secara garis besar yang disampaikan pada latar belakang, rumusan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini, peneliti menguraikan teori-teori sistematis yang berkaitan dengan topik penelitian yang diteliti. Tujuannya untuk menganalisis dan membangun landasan teoritis yang kuat bagi penelitian yang akan dikembangkan. Tinjauan Pustaka juga berisi penelitian-penelitian terdahulu yang memperkuat dalam perumusan kerangka penelitian dan juga hipotesis dalam penelitian ini.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini, peneliti menjelaskan bagaimana cara peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data untuk menjawab pertanyaan yang ada pada rumusan masalah dan membuktikan hipotesis. Pada bab ini terdapat lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi mengenai hasil penelitian yang sudah diolah menggunakan metode yang ada untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian berisi penyajian data hasil penelitian, analisis, interpretasi, dan pembahasan temuan untuk menjawab rumusan masalah.

Bab V Penutup

Pada bab ini, peneliti memberikan kesimpulan mengenai hasil penelitian yang didapatkan dari analisis data serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.