

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA  
(*QUALITY OF WORK LIFE*) TERHADAP  
KETERIKATAN KARYAWAN PADA CV. PRIMASARI  
BAKERY BAGANBATU**

***(THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON  
EMPLOYEE ENGAGEMENT IN CV. PRIMASARI BAKERY  
BAGANBATU)***

**SKRIPSI**

Oleh

MUHARDIKA MULKI

NIM. 1661201148

**Jurusan : MANAJEMEN**



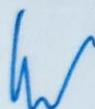
**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS LANCANG KUNING  
PEKANBARU  
2022**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MUHARDIKA MULKI  
NIM : 1661201148  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF  
WORK LIFE) TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN CV.  
PRIMASARI BAKERY BAGANBATU

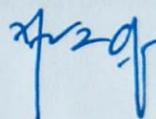
**DISETUJUI OLEH**

PEMBIMBING I

Dr. FATKHURAHMAN, SE, MSi, MM

NIDN. 10020017801

PEMBIMBING II

AFVAN AQUINO, SE, MM

NIDN. 1021087802

DEKAN

Dr. ARIZAL N, SE, MM

NIDN. 1023046301

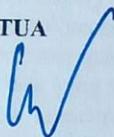
KETUA JURUSAN

Dr. FATKHURAHMAN, SE, MSi, MM

NIDN. 10020017801

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : MUHARDIKA MULKI  
NIM : 1661201148  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (QUALITY OF  
WORK LIFE) TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN CV.  
PRIMASARI BAKERY BAGANBATU

**KETUA****Dr. FATKHURAHMAN, SE, MSi, MM**

NIDN. 10020017801

**SEKRETARIS****AZNURIYANDI, SE, M.Si**

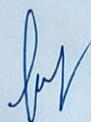
NIDN. 1021088602

**ANGGOTA****Dr. FATKHURAHMAN, SE, MSi, MM**

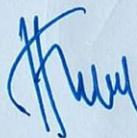
NIDN. 10020017801

**AFVAN AQUINO, SE, MM**

NIDN. 1021087802

**AZNURIYANDI, SE, M.Si**

NIDN. 1021088602

**SOUVYA FITRIE, SE, MM**

NIDN. 1011107901

**ABSTRAK**  
**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*)**  
**TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA CV PRIMASARI BAKERY**  
**BAGANBATU**  
**Oleh**  
**Muhardika Mulki**  
**1661201148**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan pada CV. Primasari Bakery Baganbatu. Populasi dari objek penelitian yaitu karyawan CV. Primasari Bakery Baganbatu dengan jumlah populasi sebanyak 43 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, metode analisis yang digunakan pada penelitian ini merupakan persamaan regresi linier sederhana. Penelitian ini mendapat hasil melalui uji data yang telah dilakukan menggunakan SPSS bahwa terdapat pengaruh signifikan pada kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan pada CV. Primasari Bakery Baganbatu. Berikut hasil uji SPSS sehingga hasil tersebut dikatakan berpengaruh signifikan yaitu : hasil uji variable kualitas kehidupan kerja memiliki t-hitung 3,974 sedangkan t-table 2.019 sehingga t-hitung > t-table dengan nilai signifikansi untuk variable kualitas kehidupan kerja sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05.

***Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, keterikatan karyawan***

### PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana, megister, dan atau doctor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 2022

Yang membuat pernyataan



Muhardika Mulki

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji syukur bagi Allah Swt yang telah memberikan nikmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis selalu diberikan kesehatan dan kekuatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai yang diharapkan tanpa suatu kendala apapun.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bantuan dari semua pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Arizal N, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
2. Bapak Zaharman, SE, M.Si, Ak, CA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
3. Ibu Souvya Fitrie, SE, MM, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
4. Bapak Dini Onasis, SE, MM, MH, Ak, CA, ACPA, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning
5. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE, M.Si, MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Lancangkuning
6. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE, M.Si, MM, selaku pembimbing I saya beliau telah banyak membantu dan membimbing dalam pembuatan proposal hingga menjadi skripsi
7. Bapak Afvan Aquino, SE, MM, selaku pembimbing II saya beliau telah banyak membantu dan membimbing dalam pembuatan proposal hingga menjadi skripsi
8. Terima kasih kepada Kedua orang tua tercinta yang senantiasa mendoakan, memotivasi, dan sekaligus dukungan moril maupun materil serta memberi semangat kepada ananda.

9. Terima kasih kepada perusahaan CV. Primasari Bakery yang telah mengizinkan saya penulis melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain kata terima kasih yang sedalam - dalamnya, semoga Allah SWT membalasnya dengan balasan yang berlipat ganda, Aamiin.

Pekanbaru, 2022

Muhardika Mulki

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>12</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	12
1.2. Perumusan Masalah .....	17
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	18
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	18
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	18
1.4. Sistematika Penulisan .....	18
 <b>BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Telaah Pustaka .....	20
2.1.1. Pengertian Manajemen .....	20
2.1.2. Fungsi Manajemen .....	21
2.1.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
2.2. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja .....	29
2.2.1. Faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja....	32
2.2.2. Indikator kualitas kehidupan kerja .....	35
2.3. Pengertian Keterikatan karyawan .....	35
2.3.1. Faktor – faktor keterikatan karyawan.....	39

2.3.2. Indikator keterikatan karyawan.....	39
2.4. Penelitian terdahulu.....	41
2.5. Kerangka pemikiran.....	42
2.6. Hipotesis.....	49

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.Objek Penelitian .....	45
3.2.Populasi dan Sampel .....	45
3.2.1. Populasi.....	45
3.2.2. Sampel.....	45
3.3.Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.4.Jenis dan Sumber Data .....	46
3.4.1. Jenis data.....	46
3.4.2. Sumber data.....	46
3.5.Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.6.Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel .....	47
3.7.Analisis Data .....	49
3.8.Kualitas Data.....	50
3.8.1. Uji Validitas.....	50
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	50
3.9.Uji Hipotesis.....	50
3.9.1. Regresi Linier Sederhana.....	50
3.9.2. Uji Parsial (Uji t).....	51

### **BAB IV GAMBARAN UMUM CV. PRIMASARI BAKERY**

#### **BAGANBATU**

1.1. Sejarah Singkat Primasari Bakery Baganbatu .....	53
1.2. Visi dan Misi CV. Primasari Bakery Baganbatu.....	54
1.3. Struktur dan Organisasi CV. Primasari Bakery Baganbatu .....	55

1.4. Produk dan Aktivitas CV. Primasari Bakery	
Baganbatu .....	56

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Hasil Penelitian .....	58
5.1.1. Karakteristik responden.....	58
5.1.2. Kualitas kehidupan kerja.....	62
5.1.3. Keterikatan karyawan.....	76
5.1.4. Uji Validitas kualitas kehidupan kerja.....	81
5.1.5. Uji Reliabilitas kualitas kehidupan kerja.....	82
5.1.6. Uji Regresi linier sederhana.....	84
5.1.7. Uji Parsial (Uji t).....	85
5.2. Pembahasan .....	87

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1. Kesimpulan .....	89
6.2. Saran .....	89

## **DAFTAR PUSTAKA .....90**

## **BIOGRAFI PENULIS.....92**

## **LAMPIRAN.....93**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Tabel Data Karyawan CV. Primasari Bakery Bagan batu Periode 2016 – 2020 .....	16
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel.....	48
Tabel 3.2	Tabel Interpretasi Variabel Penelitian.....	49
Tabel 5.1	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	58
Tabel 5.2	Responden Menurut Tingkat Usia.....	59
Tabel 5.3	Responden Menurut Jenjang Pendidikan.....	60
Tabel 5.4	Responden Menurut Lama Bekerja.....	61
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan Karyawan.....	62
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Yang Seimbang.....	64
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Rasa Bangga Terhadap Instansi.....	65
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Rasa Aman Terhadap Pekerjaan.....	67
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Tentang Keselamatan Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Tentang Komunikasi.....	69
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Sengketa.....	71

Tabel 5.12	Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karier.....	72
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Kesejahteraan.....	73
Table 5.14	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang KKK.....	74
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Vigor (Semangat).....	76
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Dedication (dedikasi).....	78
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Tentang Absorption  (Penyerapan).....	79
Tabel 5.18	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tetang Keterikatan karyawan.....	80
Tabel 5.19	Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	81
Tabel 5.20	Hasil Uji Validitas Variabel Keterikatan karyawan.....	82
Tabel 5.21	Uji Reliabilitas Kualitas kehidupan kerja.....	83
Tabel 5.22	Uji Reliabilitas Keterikatan Karyawan.....	83
Tabel 5.23	Regresi Linier Sederhana.....	84
Tabel 5.24	Uji t.....	86

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	49
Gambar 2.1	Struktur Organisasi CV. Primasari Bakery Baganbatu.....	56

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Konsep kualitas kehidupan kerja yang di terapkan pada CV Primasari Bakery Baganbatu belum terlalu mendapatkan respon yang positif terhadap kelangsungan kinerja karyawan, dikarenakan sistem kualitas kehidupan kerja belum sepenuhnya diberlakukan dengan baik sebagaimana mestinya. Dan juga dalam hal ini dibutuhkan partisipasi yang baik dari pemimpin maupun pegawai pada instansi atau organisasi sehingga nantinya dapat terealisasi dengan baik dan nantinya dapat meningkatkan keterikatan karyawan. Menurut seorang karyawan bagian pemasaran pemberlakukan sistem kualitas kehidupan kerja pada Primasari Bakery Baganbatu ini belum terarah sama sekali dan belum mendapatkan hasil yang maksimal terhadap sistem keterikatan kerja para karyawan sehingga sangat perlu dilakukan peningkatan terhadap sistem kualitas kehidupan kerja tersebut.

Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Setiap organisasi pastilah berusaha untuk memaksimalkan

kontribusi dari setiap individu karyawannya untuk mencapai sukses, masing-masing karyawanpun butuh untuk mencari tujuan dan kepuasan kerja mereka. Maka itu disebut “*X model of engagement*”.

*Employee engagement* adalah tanggung jawab seluruh tenaga kerja. Faktor-faktor yang membuat karyawan merasa *engagement* (BlessingWhite, 2011), adalah sebagai berikut: (1) *Individuals (I): Ownership, Clarity, and Action*; (2) *Managers (M): Coaching, Relationship, and Dialogue*; dan (3) *Executive (E): Trust, Communication, and culture*.

Keterikatan karyawan yang dilaksanakan selama bekerja adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara kognitif, emosional (adanya pengaruh positif), fisik (upaya memotivasi), dan eksistensial dengan peran pekerjaan mereka, dan menurut pendapat lain *employee engagement* adalah keterlibatan dengan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang karyawan lakukan. Karyawan yang sangat terlibat memiliki semangat untuk pekerjaan yang mereka lakukan dan merasakan hubungan yang erat dengan pegawai lain, mereka mempunyai peluang untuk mengakses keterampilan baru, serta merasa penting dan berarti bagi organisasi.

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthans, 1995 dalam Arifin, 1999).

Fokus utama kualitas kehidupan kerja bukan hanya pada bagaimana orang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik melainkan bagaimana pekerjaan dapat menyebabkan pekerjaan menjadi lebih baik. Aspek khusus kualitas kehidupan kerja secara operasional dapat menggambarkan aktivitas yang dirasakan oleh karyawan sebagai usaha-usaha yang mengarah

pada terciptanya kualitas kehidupan kerja yang lebih baik untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai yang unggul, sehingga pihak manajemen perlu terlebih dahulu mengetahui apa yang menimbulkan dorongan dan kebutuhan pegawai dalam bekerja.

Untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan Sumber daya manusia organisasi menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturan perundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas sumber daya manusia yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan. Ketiga, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup penilaian terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan apakah berbagai kebijakan sumber daya manusia benar-benar efektif.

CV Primasari Bakery Baganbatu Baganbatu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan produk roti dan kue membutuhkan kontribusi terbaik dari setiap pegawainya dalam rangka memenuhi harapan peserta yang tercermin pada visi dan misi perusahaan. Setiap pegawai memiliki keterampilan, kemampuan, keahlian dan pengalaman kerja yang berbeda satu sama lain. Hal ini menyebabkan instansi harus mengetahui apa yang menimbulkan dorongan dan kebutuhan pegawai dalam bekerja. Sebuah perusahaan perlu mengetahui tindakan yang dapat menciptakan dan meningkatkan keterikatan karyawan. Salah satu hal yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan perhatian dan peningkatan terhadap system kualitas kehidupan kerja yang dapat meningkatkan keterikatan pegawai. Salah satu

pranata organisasi yang mendapat perhatian penting jajaran manajemen adalah tersusunnya mekanisme pengelolaan perusahaan yang andal yaitu adanya penerapan kualitas kehidupan kerja sehingga menjamin pertumbuhan berkelanjutan dan dampaknya adalah tingkat keterikatan pegawai.

Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi kualitas kehidupan kerja tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi. Manajemen kinerja yang diterapkan oleh perusahaan ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk organisasi yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah.

Stress sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Dari berbagai fenomena yang terjadi pada Primasari Bakery Baganbatu, hal yang berpengaruh bagi karyawan sehingga menurunnya kualitas kehidupan kerja adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan, dimana apabila pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami penurunan dalam bekerja akan sedikit berkurang, walaupun ada faktor eksternal yang lain juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini pula yang membuat karyawan menjadi kurang termotivasi dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaan karena tidak sesuai dengan apa yang karyawan tersebut harapkan dari kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

**Tabel 1.1****Tabel Data karyawan CV Primasari Bakery Baganbatu****Periode 2016 – 2020**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan Masuk (X)</b>	<b>Karyawan Keluar (Y)</b>
1.	2016	52	2	3
2.	2017	42	5	7
3.	2018	59	15	0
4.	2019	55	0	4
5	2020	43	3	12

Sumber: CV Primasari Bakery Baganbatu

Berdasarkan data tabel 1 di atas terlihat terjadi fluktuasi terhadap keluar masuknya karyawan, Tahun 2016 dengan jumlah karyawan 52 orang setelah terjadi pengurangan dengan keluarnya karyawan sebanyak 3 orang dan masuknya karyawan baru sebanyak 2 orang. Pada Tahun 2017 terjadi perubahan jumlah karyawan yang cukup signifikan sebanyak 42 orang dimana terdapat 7 orang karyawan keluar dan digantikan dengan masuknya karyawan baru sebanyak 5 orang. Tetapi pada tahun 2018 terdapat penambahan jumlah karyawan yang cukup besar sebanyak 15 orang dan tidak ada pengurangan dengan keluarnya karyawan dengan demikian jumlah karyawan menjadi 59 orang. Pada Tahun 2019 terdapat pengurangan jumlah karyawan dengan keluarnya karyawan sebanyak 4 orang dan tidak ada penambahan karyawan baru sehingga jumlah karyawan berubah menjadi 55 orang. Pada Tahun 2020 terjadi perubahan

jumlah karyawan yg sangat besar dimana jumlah karyawan berubah menjadi 43 orang dengan pengurangan karyawan sebanyak 12 orang dan karyawan masuk hanya 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kualitas kerja karyawan pada perusahaan.

Oleh karena itu pihak CV Primasari Bakery Baganbatu haruslah mengambil tindakan untuk mencapai tujuannya yaitu meningkatkan kinerja pada karyawannya. Selain itu begitu pentingnya kinerja karyawan sehingga berdampak dengan lamanya waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan dan juga masalah-masalah yang timbul dari diri pribadi karyawan itu sendiri. Kendatipun struktur dan kondisi karyawan unggul jika diiringi dengan aktifitas kepemimpinan yang berkualitas dengan pemimpinnya yang berkompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan tentulah sulit akan dicapai.

Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan penelitian ini guna mengetahui tentang kinerja karyawan, penulis memilih judul proposal: **“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA CV PRIMASARI BAKERY BAGANBATU”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Sebagaimana telah diuraikan di latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut: **“apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada CV Primasari Bakery Baganbatu”**.

### **1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja pada CV Primasari Bakery Baganbatu.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat antara lain adalah:

- a. Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan Primasari Bakery Baganbatu dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan.
- b. Merupakan implementasi ilmu pengetahuan yang pernah penulis terima selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
- c. Sebagai bahan bacaan perpustakaan dan studi banding bagi mahasiswa di masa yang akan datang, terutama dalam bidang kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan.

#### **1.4.1 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan yang penulis buat, bertujuan untuk memudahkan dalam memahami pembahasan proposal penelitian ini pada sistematika penulisan ini, penulis akan menyusun dalam beberapa bab, adapun yang akan diuraikan pada masing-masing bab adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab pendahuluan ini membahas hal-hala yang menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Pada bab telaah pustaka ini akan membahas tentang konsep penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan, faktor yang mempengaruhi penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab metode penelitian ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari waktu dan tempat penelitian, jenis, sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM CV PRIMASARI BAKERY  
BAGANBATU**

Pada bab ini akan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat, visi, dan misi perusahaan dan struktur organisasi.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi tentang kualitas kehidupan kerja dan faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran yang diberikan penulisan untuk perusahaan sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. KESIMPULAN**

Setelah peneliti melakukan pengujian terhadap data kuisisioner atau angket dengan menggunakan SPSS maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan pada CV. Primasari Bakery Baganbatu berdasarkan dari hasil Uji F.

#### **6.2. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi CV Primasari Bakery Baganbatu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kualitas kerja yang terdiri dari variabel keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa bangga terhadap instansi, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, komunikasi, penyelesaian masalah, pengembangan karir, kesejahteraan mampu

meningkatkan keterikatan karyawan. Oleh karena itu, hendaknya pihak CV Primasari Bakery Baganbatu selalu memperhatikan komponen-komponen tersebut jika ingin memanfaatkan kinerja karyawannya.

2. Sebagai acuan penelitian yang akan datang dengan tema sejenis diharapkan untuk dapat menambahkan variabel bebas yang digunakan sehingga hasil temuannya lebih baik dalam menjelaskan mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, 2011, *Sumber Daya Manusia Insani*, Jurnal : Sumber Daya Manusia , vol 3  
PadangSidempuan, IAIN
- Baharuddin dan Moh, 2010, *Makin, Manajemen Pendidikan Islam*, Malang, UIN-Maliki Press.
- Bethal 2015. *Pengertian Employee Engagement Dalam Bekerja Secara Efektif dan Efisien*.  
Jakarta : PT. Bumi aksara
- Cascio, 2015. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life*, Profits : 5th  
ed. International ed.
- Cherrington, 2015. *Pengaruh Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Kinerja Profesional*. Tesis vol 1 Maluku, Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : PT. Alfabeta.
- Nurmansyah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru : Unilak press

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Nurofia. 2015. *Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. Jakarta : Kajian Pustaka.com.
- Deviyanti & Sasono 2015. *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan TV*. Jakarta : Kajian Pustaka.com
- Febriana & Aprilianti 2015. *Kualitas Kehidupan Kerja Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan Dalam Konsep Islam*. Jakarta : Kajian Pustaka.com
- Gary Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Permata Puri Media.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- John R. Schermerhorn Jr., 2011. *Management*. New York : John Wiley.
- Zuhrinal M. Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

### **Jurnal Penelitian Terdahulu**

- Annisaa Miranty Nurendra, 2017. “*Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita*”. JURNAL SeMaRak 2(2) : 1-20
- Amalia Destya Paramita, 2020. “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Keterikatan Pegawai Generasi Y*”. Jurnal sosial 9(9) : 80-101
- Chansa Visyahra Nugraha, 2021. “*Pengaruh Quality of Work Life terhadap Work Engagement dengan Workplace Happiness sebagai Variabel Mediator pada Pekerja Work from Office di Masa Pandemi COVID-19*”. 1(1) : 1-30