

**HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN DI
PT. ADMIRALINDO BINTANG TERANG DI KOTA CIMAHI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Carmela Kaloka Putri

2015120062

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Terakreditasi berdasarkan keputusan BAN – PT

No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2019

**RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND JOB
SATISFACTION BASED ON WORKERS PERCEPTION AT
PT. ADMIRALINDO BINTANG TERANG IN CIMAHI**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete the requirements of
A Bachelor Degree in Management

By :

Carmela Kaloka Putri

2015120062

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

Accredited based on the Decree of BAN – PT

No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2019

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Persepsi
Karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang di Kota Cimahi

Oleh :

Carmela Kaloka Putri

2015120062

BANDUNG, 23 JULI 2019

Ketua Program Studi Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA..

Pembimbing Skripsi,

Rizka Nugraha Pratikna, S.E.,M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan dibawah ini,

Nama : Carmela Kaloka Putri
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 Januari 1997
Nomor Pokok Mahasiswa (NPM) : 2015120062
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Judul :

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Persepsi Karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang Di Kota Cimahi dengan,

Pembimbing: Rizka Nugraha Pratikna, S.E.,M.M.

MENYATAKAN

Adalah benar- benar karya tulis saya sendiri,

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadar atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak manapun.

Pasal 25 Ayat (2) UU. No 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiahnya yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 23 Juli 2019

Pembuat Pernyataan:



(Carmela Kaloka Putri)

ABSTRAK

Perkembangan industri tekstil di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan dikarenakan profit yang diperoleh menjanjikan, sehingga terjadi persaingan yang ketat didalam industri tekstil. Untuk dapat bertahan dalam persaingan yang ada, penting bagi perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya, khususnya sumber daya manusia karena sumber daya manusia memegang peranan penting terhadap produktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu memelihara dan memenuhi kebutuhan karyawannya dengan menerapkan kualitas kehidupan kerja sehingga mendorong adanya kepuasan kerja. PT. Admiralindo Bintang Terang merupakan salah satu perusahaan yang terlibat dalam persaingan yang ada.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, dimana variabel tersebut adalah variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan kondisi, situasi, atau variabel yang menjadi objek penelitian.

Penulis mengumpulkan data dengan cara wawancara dan menyebar kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada karyawan kantor PT. Admiralindo Bintang Terang yang berjumlah 30 orang dan melakukan wawancara dengan pihak HRD (*Human Resources Development*). Data yang diterima kemudian diolah menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan *Pearson* menggunakan bantuan SPSS 20.

Berdasarkan hasil pengolahan data, koefisien korelasi antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja bernilai 0.520, korelasi tersebut tergolong “cukup kuat” hal ini berarti ada hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja semakin tinggi juga kepuasan kerja. Saran yang diberikan penulis adalah perusahaan harus lebih memperhatikan aspek *promotion* dengan membuat *career planning* bagi masing- masing karyawan.

Kata kunci : kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

The growth of textile industry in Indonesia has experienced a significant increase due to its beneficial profits, as a result there was an intense competition in the textile industry. To be able to survive in the existing competition, companies need to be able to manage their resources, especially human resources. Human resources play an important role in increasing companies' productivity. Therefore, companies must be able to maintain and meet the needs of their employees by implementing quality of work life to encourage job satisfaction. PT. Admiralindo Bintang Terang is one of the companies that participate in the current competition.

This study aims to see the relationship between two variables, which is quality of work life and job satisfaction. The method for this research is using descriptive research method, this study aims to be able to describe the characteristic of the variables of interest in a situation.

Data was collected through interviews and distributing questionnaires, the questionnaires were distributed to 30 employees of PT. Admiralindo Bintang Terang and the interview was done with the HRD (Human Resources Development) of PT. Admiralindo Bintang Terang. Data that was collected then processed using quantitative analysis method with Pearson using SPSS.

The coefficient correlation between quality of work life and job satisfaction are 0.520, which shows that the relationship was "moderately strong". That means that there's a positive relationship between quality of work life and job satisfaction. The higher quality of work life, will affect job satisfaction to rise. Based on the result of the study, it's better for the companies to pay attention towards job promotion which can be done by designing career planning for the employees.

Key words: quality of work life and job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena haya dengan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN DI PT. ADMIRALINDO BINTANG TERANG DI KOTA CIMAHI”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan rasa bersyukur dan tulus, penulis mengucapkan terima kasih sebesar- besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Orang tua penulis, yaitu Mardonius Trikaloka dan Novi Herdiana yang membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang, selalu membimbing, menemani, menyemangati dan memberikan dukungan moral sepanjang proses pembuatan skripsi hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Ibu Dr. Istiharini, CMA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomu Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
3. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberi masukan dan dengan sabar memberi arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen wali.
5. Ibu Angela Teressia , S.IP., M.M. selaku dosen fakultas ekonomi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi masukan, bimbingan, ilmu serta memberikan sudut pandang baru kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh dosen pengajar di Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa studi.

7. Pemilik PT. Admiralindo Bintang Terang yang telah mengizinkan perusahaannya untuk diteliti dan membantu selama proses penelitian berlangsung.
8. Karyawan PT. Admiralindo Bintang Terang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam proses penelitian skripsi.
9. Sahabat SMA penulis Angel, Arta, Ditha, dan Melissa yang senantiasa memberikan *support* kepada penulis.
10. Eva selaku sahabat penulis sejak SMA yang senantiasa menghibur dan mendorong penulis agar dapat cepat menyelesaikan skripsi ini.
11. Cecilia Sashenka, Felina Nathania, Haeza Nadhila, Jennifer Angelina, Jessica Elvira dan Michelle Mulyadi, selaku sahabat penulis yang senantiasa menghibur penulis, memberi masukan serta memberikan semangat kepada penulis.
12. Hanna, Leo, Vale, Ebo, Rio, selaku sahabat penulis yang senantiasa menemani penulis dan bersedia mendengarkan cerita penulis.
13. Dan seluruh pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan oleh penulis

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masi terdapat banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan waktu, pengetahuan, dan pengalaman penulis. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati semua kritik dan saran akan diterima untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca

Bandung, Juli 2019

Carmela Kaloka Putri

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4
1.5 Kerangka Pemikiran.....	4
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	6
2.1 KEPUASAN KERJA	6
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	6
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	6
2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	7
2.1.4 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja.....	8
2.2 KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	9
2.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	9
2.2.2 Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja	10
2.2.3 Komponen Kualitas Kehidupan Kerja.....	10
2.3 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja	11
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	12
3.1 Metode Penelitian.....	12
3.2 Jenis Data	12
3.3 Teknik Pengumpulan Data	12
3.4 Populasi Penelitian	13
3.5 Variabel Penelitian	13
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	18
3.6.1 Uji Validitas	18

3.6.2 Uji Reliabilitas	21
3.7 Teknik Analisa Data.....	21
3.7.1 Analisis Korelasi Pearson.....	21
3.7.2 Analisis Deskriptif.....	22
3.8 Objek Penelitian	23
BAB 4 PEMBAHASAN	28
4.1 Profil Responden.....	28
4.1.1 Jenis Kelamin	28
4.1.2 Usia Responden.....	28
4.1.3. Lama Bekerja	29
4.2 Pengolahan Data	30
4.2.1. Analisis Hasil Kuesioner Untuk Variabel Kualitas Kehidupan Kerja(X)	30
4.2.2 Analisis Hasil Kuesioner Untuk Variable Kepuasan Kerja (Y)	45
4.3. Analisis Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja	57
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	662
RIWAYAT PENULIS	87

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X).....	13
Tabel 3. 2 Tabel Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	15
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	19
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reabilitas	21
Tabel 3. 5 Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi	22
Tabel 3. 6 Tabel Pedoman Kategori pada Analisa Deskriptif.....	23
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	28
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia	28
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	29
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Growth and Development.....	31
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Participation.....	33
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Pay and Benefit.....	35
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Physical Environments	37
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Workplace Integration	40
Tabel 4. 9 Kesimpulan Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kehidupan Kerja.....	43
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai The Work Itself.....	45
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Promotion	47
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Supervision	48
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Coworkers.....	52
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Pay	54
Tabel 4. 15 Kesimpulan Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	55
Tabel 4. 16 Kolerasi Pearson	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Penelitian	5
Gambar 2. 1 Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	8
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT. Admiralindo Bintang Terang	24
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Non- Formal PT. Admiralindo Bintang Terang	24
Gambar 3. 3 Rangkaian Aktivitas PT. Admiralindo Bintang Terang	25
Gambar 4. 1 Diagram Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Gambar 4. 2 Diagram Profil Responden Berdasarkan Usia	29
Gambar 4. 3 Diagram Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	63
Lampiran 2 Kuesioner.....	65
Lampiran 3 Hasil Rekapitulasi Kuesioner	73
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri tekstil merupakan salah satu industri yang memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian nasional, oleh sebab itu industri tekstil merupakan salah satu industri yang menarik untuk dikembangkan dalam skala nasional. Berdasarkan proyeksi Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), jumlah penduduk Indonesia pada 2017 mencapai 264 juta jiwa, sehingga Indonesia sangat potensial untuk industri tekstil yang merupakan industri padat karya sehingga dapat menyerap tenaga kerja. Sepanjang tahun 2017 tercatat bahwa industri tekstil mampu menyerap 135 ribu orang tenaga kerja per tahun, atau setara 22,5% dari total penyerapan tenaga kerja di seluruh sektor industri yang sebanyak 600 ribu orang per tahun (detikFinance, 2017). Disisi lain, industri tekstil memiliki peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Pada tahun 2017, tercatat bahwa industri tekstil mampu menyumbang devisa negara sebesar US\$ 11,87 miliar atau Rp 159,05 triliun (kurs Rp 13.400/US\$). Namun demikian, industri tekstil masih menghadapi berbagai hambatan dan kendala, antara lain maraknya produk impor yang masuk ke Indonesia, dimana produk-produk tersebut menawarkan harga yang relatif lebih murah. Belum lagi lemahnya daya serap pasar dalam negeri yang diakibatkan oleh rendahnya daya beli masyarakat dan biaya produksi yang terus meningkat. Meskipun begitu, industri tekstil Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan, oleh karena itu persaingan yang ketat didalam industri tekstil terjadi (Investor Daily, 2017).

Didalam ketatnya persaingan yang ada dalam sektor industri tekstil, perusahaan harus mampu memiliki keunggulan dalam bersaing. Salah satu cara untuk dapat bertahan dalam persaingan yang ada adalah dengan meningkatkan produktivitas. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan cara mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan secara maksimal, karena sumber daya manusia memegang peranan utama dalam meningkatkan produktivitas (Tohardi, 2002).

Oleh sebab itu sangatlah penting bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dari para karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja. Diharapkan dengan adanya kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk turut berperan dalam meningkatkan produktivitas.

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan serta persepsi seseorang mengenai pekerjaannya, dimana orang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya. Dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan memiliki dorongan positif untuk bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan, namun jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan mendorong munculnya perilaku- perilaku yang tidak diinginkan seperti karyawan yang pasif, tingginya tingkat absensi, pemogokan kerja, *turnover*, dan tindakan-tindakan lainnya yang merugikan bagi perusahaan (Robbins & Judge, 2013) .

Oleh sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk dapat membuat karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap pekerjaannya dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan. Dimana persepsi-persepsi tersebut dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja menekankan pandangan bahwa untuk dapat mencapai kepuasan kerja perusahaan harus mampu mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan cara memenuhi persepsi-persepsi karyawan. Persepsi-persepsi tersebut antara lain bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Pandangan lain mengenai kualitas kehidupan kerja berfokus pada keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya seperti : kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang nyaman (Cascio, 1991).

PT. Admiralindo Bintang Terang adalah satu perusahaan yang turut mengambil peran dalam persaingan industri tekstil yang ada di Indonesia dan telah berdiri selama lebih dari 20 tahun. Tidak hanya mampu bertahan dalam persaingan yang ada, PT. Admiralindo Bintang Terang bahkan mampu memperluas pasarnya sampai ke mancanegara seperti melakukan ekspor ke

Malaysia dan Brunei Darussalam. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan PT. Admiralindo Bintang Terang senantiasa menjaga kualitas dari produk yang dijual. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga kualitas produk yang dijual, adalah dengan cara memilih bahan baku yang akan digunakan dengan teliti, dimana untuk beberapa produk, perusahaan mengimpor bahan baku Turki dan India.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD dan observasi, peneliti menemukan informasi terkait fenomena- fenomena yang terjadi, antara lain rendahnya kedisiplinan, yang ditandai dengan tingginya angka keterlambatan. Tingginya angka keterlambatan berpengaruh terhadap jumlah *output* yang dihasilkan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan kerugian materi bagi perusahaan. Keterlambatan yang ada, tidak hanya memberikan dampak negatif bagi perusahaan, namun juga memberikan dampak negatif bagi tenaga kerja, dimana tenaga kerja yang terlambat akan mendapatkan sanksi seperti pemotongan uang makan, pemotongan uang efisiensi kehadiran dan pemotongan uang cuti.

Disisi lain, tenaga kerja sering kali mengabaikan tanggung jawab kerja yang diberikan, fenomena ini ditandai dengan tenaga kerja yang sering meninggalkan ruangan kantor pada jam kerja, sehingga mengganggu jalannya proses koordinasi dengan pihak eksternal. Hal ini menyebabkan proses produksi terhambat dikarenakan adanya proses komunikasi yang kurang efektif. Fenomena- fenomena yang ada menggambarkan rendahnya tingkat partisipasi karyawan serta rendahnya dorongan positif karyawan untuk bekerja. Rendahnya tingkat partisipasi serta rendahnya dorongan positif karyawan dapat diminimalisir dengan pemenuhan persepsi karyawan yang tercermin dalam kualitas kehidupan kerja, sehingga karyawan memiliki dorongan positif untuk bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul : “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Persepsi Karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang di Kota Cimahi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, berikut adalah rumusan masalah yang terkait dengan fenomena yang timbul di PT. Admiralindo Bintang Terang, yaitu:

1. Bagaimana kualitas kehidupan kerja berdasarkan persepsi karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang ?
2. Bagaimana kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang ?
3. Bagaimana hubungan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, berikut adalah beberapa tujuan yang diharapkan dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Mengetahui kualitas kehidupan kerja berdasarkan persepsi karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang
2. Mengetahui kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang
3. Mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan di PT. Admiralindo Bintang Terang

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil akhir dari penelitian ini, diharapkan dapat membantu atau memberi sumbangan pikiran dan pandangan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Admiralindo Bintang Terang dalam membuat keputusan di masa yang akan datang.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan serta persepsi seseorang mengenai pekerjaannya, dimana orang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya (Robbins & Judge, 2013). Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai sehingga mendorong karyawan memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaannya.

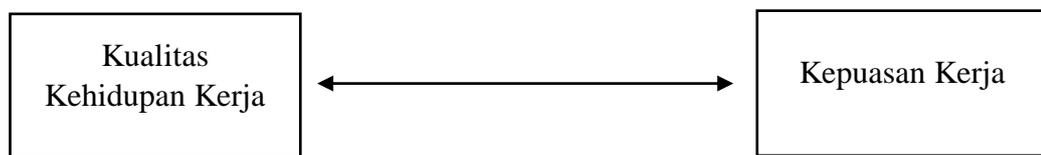
Kualitas kehidupan kerja berfokus untuk mendukung dan memelihara kepuasan karyawan. Kepuasan tersebut dapat terpenuhi jika karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 1991). Menurut Walton (dalam Zin, 2004) kualitas kehidupan kerja memiliki tujuh dimensi, yaitu ; *growth and development, participation, physical environtment, supervision, pay and benefits, social relevance, workplace integration*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatihe Kermansaravi, *et al.* Pada tahun 2014 yang dilakukan di Zahedan University menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Berdasarkan informasi sebelumnya, penulis dapat menggambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. 1

Model Penelitian



Sumber: Olahan penulis