

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suksesnya suatu perusahaan tergantung bagaimana kinerja dari para karyawannya. *Employee engagement* (keterikatan karyawan) merupakan salah satu kunci sukses suatu perusahaan. Selaras dengan penuturan Ann Latham dalam majalah Forbes, bahwa dengan adanya *engagement* pada karyawan merupakan satu gejala bahwa perusahaan tersebut mengalami kesuksesan (sleekr.co, 2018). *Employee engagement* telah diklaim dapat mempertahankan karyawan, meningkatkan produktivitas dan profitabilitas, memberikan kepuasan, serta kesuksesan bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kualitas kerja yang baik, sehingga akan berdampak pada penurunan rasa ingin meninggalkan pekerjaan atau perusahaan (kompasiana.com, 2014).

Ditengah wabah COVID-19 yang melanda wilayah Indonesia, membuat beberapa sektor bisnis untuk melakukan PHK atau pemutusan hubungan kerja kepada karyawannya, ada juga perusahaan yang tetap mempekerjakan karyawannya terutama untuk mereka yang bekerja di bidang retail, logistik, dan industri strategis. Salah satu perusahaan provider ternama di Indonesia mengumumkan langkah PHK pada 677 karyawannya. Karyawan yang terdampak PHK dijanjikan kompensasi yang sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan dengan dikomunikasikan secara langsung dan transparan

kepada setiap karyawan yang terkena dampak maupun yang tidak terdampak (bisnis.tempo.co, 2020). Namun ada beberapa perusahaan yang menerapkan *Work From Home* (WFH). Dengan adanya sistem WFH sangat berdampak pula bagi karyawan dan perusahaan, karena kurangnya komunikasi dan kolaborasi antara divisi dan *team*. *Remote working* atau bekerja di luar kantor juga dianggap akan sangat memengaruhi produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan akan melambat (accurate.partners, 2020).

Hampir setiap rata-rata karyawan menghabiskan waktu 8 hingga 9 jam di kantor dan itu merupakan hal yang wajar. Sudah pasti di lingkungan kerja ada interaksi dan komunikasi, baik itu dengan atasan ataupun rekan kerja lainnya. Tak bisa dimungkiri pasti akan ada beberapa masalah atau kendala pada saat bekerja dan akan berdampak pada pencapaian tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Beberapa di antaranya yaitu, hilangnya profesionalitas dalam bekerja, serta konflik antara atasan dan bawahan. Alasannya beragam, mulai dari bawahan yang tidak memberikan hasil yang memuaskan, atasan salah dalam hal memberikan *feedback* (timbal balik), atau sekedar *miss communication* (kesalahpahaman). Hal inilah yang membuat tingginya tingkat *turnover* (pergantian) karyawan di suatu perusahaan. Maka dari itu, suatu hal yang penting untuk mengatasi konflik sekecil apapun dengan bijaksana antara atasan dan bawahan (office99.com, 2019). Atasan bukan satu-satunya alasan terjadinya konflik dengan karyawan. Tetapi konflik bisa terjadi antara sesama karyawan. Misalnya, ketika ada seorang karyawan yang merasa diremehkan oleh karyawan lainnya atau memiliki perbedaan

pendapat mengenai bagaimana untuk melakukan sesuatu. Konflik tersebut bisa menjadi hal yang serius apalagi jika mengakibatkan rusaknya kerja sama dalam perusahaan. Dampaknya, lingkungan kerja tidak lagi kondusif dan mungkin akan mengganggu karyawan lainnya yang tidak terlibat (talenta.co, 2019).

PT. Freeport Indonesia, perusahaan terbesar di dunia yang bergerak di bidang tembaga, merupakan salah satu perusahaan yang banyak didambakan oleh orang Indonesia. Bagaimana tidak, ada berbagai jenis tunjangan dan *benefit* yang diterima, seperti jaminan kesehatan untuk keluarga (bagi yang sudah menikah dan memiliki anak), bantuan pendidikan untuk karyawan ataupun anak dari karyawan tersebut untuk melanjutkan pendidikannya di luar negeri ataupun dalam negeri, diberikan pelatihan rutin untuk mengasah kemampuan karyawan. Karyawan Freeport di fasilitasi transportasi yang memadai untuk mobilisasi mereka. Menurut para karyawannya, pekerjaan yang dibebankan dari perusahaan cukup ringan dan mempermudah untuk beradaptasi. Hal inilah yang membuat banyak karyawannya merasa nyaman dan bertahan. Namun dengan itu semua, tidak sebanding dengan tanggung jawab dan risiko besar yang dihadapi (boombastis.com, 2017).

Idealnya bagi karyawan selain gaji pokok, juga memperoleh berbagai tunjangan dari perusahaan, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan atau asuransi lainnya, tunjangan makan, transportasi, ataupun yang lainnya. Meski begitu, masih banyak perusahaan yang belum memberikan fasilitas tersebut kepada karyawannya sesuai aturan dari pemerintah. Sakit dikarenakan

kelelahan bekerja akan menjadi lebih buruk ketika tidak ditanggung oleh perusahaan. Kelompok-kelompok yang sangat rentan tidak menerima jaminan kematian dan kesehatan yaitu para pekerja yayasan, lembaga non profit atau nirlaba, maupun Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Berdasarkan survei dari Angkatan Kerja Nasional BPS tahun 2018, tercatat sebanyak tiga perempat dari total pekerja lembaga atau organisasi internasional dan pekerja lembaga nirlaba tak menerima jaminan kematian dan kesehatan dari perusahaan. Alasannya karena status karyawan yang masih kontrak, sehingga menerima gaji dengan sistem *lumpsum*, artinya gaji yang didapat merupakan gaji bersih termasuk fasilitas jaminan kesehatan. Sehingga membuat para pekerja mendaftarkan jaminan kesehatan dan sosial secara mandiri. Ketidakadilan durasi kerja juga menjadi isu penting tapi sering terabaikan di Indonesia. Riset yang dilansir *International Trade Union Confederation* (ITUC), menyebutkan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan iklim kerja paling buruk sedunia. Dengan rating hanya 5 (dari skala 1 sampai 10), Indonesia dicap sebagai negara yang gagal menjamin pemenuhan hak para pekerja. Catatan Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang pada 2015 senada dengan riset ITUC, di mana 26,3% pekerja di Indonesia bekerja lebih dari 49 jam dalam sepekan. Berdasarkan peraturan dari Kementerian Tenaga Kerja bahwa sudah ditetapkan maksimal durasi kerja karyawan 40 jam dalam satu minggu (lokadata.id, 2019).

Banyak stigma dan riset tentang Gen Y (Generasi Milenial kelahiran 1986–2000), yang kemudian cenderung menimbulkan kesan yang kurang

baik. Sehingga cara berpikir tentang generasi ini sejak awal sudah tidak positif (swa.co.id, 2017). Gen Y memiliki sifat bahwa mereka percaya jika mereka memiliki hak istimewa, sehingga cenderung memiliki ekspektasi yang terlalu tinggi, bahkan hingga pada titik tidak masuk akal atau di luar nalar. Contohnya seperti menginginkan kesuksesan dan jabatan dengan cara yang instan tanpa melalui proses panjang. Saat ini *remote working* menjadi tren di kalangan milenial. Seorang milenial memiliki persepsi bahwa perusahaan yang memiliki kebijakan *remote working* merupakan salah satu perusahaan ideal dan didambakan. Lingkungan kerja yang fleksibel menunjukkan penurunan tingkat stres karyawan dan kesehatan karyawan secara keseluruhan. Kesempatan pengembangan diri salah satu hal yang dianggap penting bagi generasi milenial. Generasi milenial cenderung idealis, *entitle*, dan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Jika mereka tidak memiliki kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri dan karirnya, kemungkinan besar mereka akan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan (jojonomic.com, 2019).

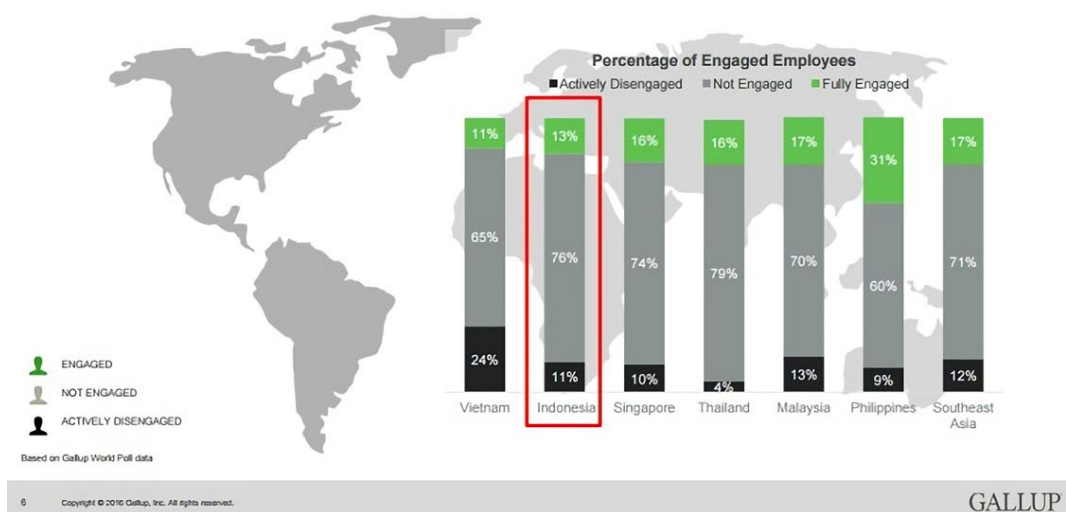
Aon Hewitt sebagai perusahaan konsultan HR dunia, setiap tahunnya mengukur *employee engagement* yang diikuti lebih dari 1.000 perusahaan di seluruh dunia. Survei ini telah dilakukan dengan menggunakan data lebih dari 8 juta responden pada tahun 2016 dan 2017 dengan 60 lebih industri yang berbeda. Hasil survei tersebut bahwa secara global peningkatan *engagement* karyawan di tahun 2017 memiliki peningkatan jauh lebih baik dibandingkan dengan tahun 2016, termasuk Indonesia yang menjadi bagian negara *Asia Pacific* (APAC). Indonesia menjadi salah satu negara yang berkontribusi atas

melambungnya tingkat *engagement* di APAC dengan peningkatan 15 poin dari tahun sebelumnya. Di tahun 2017, pengakuan atas kontribusi (di luar gaji dan tunjangan) adalah faktor utama dalam memberikan penghargaan atau balas jasa yang sesuai. Sementara manajer tentu saja memiliki peran penting pada *engagement* karyawannya. Area kepemimpinan merupakan fokus utama, ini berarti memerlukan kecerdikan dan arahan dari seorang pemimpin, terutama pada hasil survei ini (AON *Trend in Global Employee Engagement*, 2018).

Dale Carnegie Indonesia (DCI) melalui studi bertajuk “*Employee Engagement Among Millenials*” (2016) menyebut hanya 25% tenaga kerja milenial yang *fully engagement* (terlibat sepenuhnya) dengan perusahaan tempat mereka bekerja. DCI melakukan survei ini untuk mengetahui tingkat *employee engagement* di Tanah Air dan menyurvei lebih dari 1.200 karyawan (sekitar kurang lebih dari 600 milenial dan 600 non milenial) di 6 kota besar yaitu Jakarta, Bandung, Surabaya, Makassar, Balikpapan dan Medan. Hasil dari survei menunjukkan, bahwa 9% karyawan milenial *disengaged* (menolak terlibat) dengan perusahaan. Lebih besar lagi, yakni 66% tenaga kerja milenial hanya *partially engaged* (terlibat sebagian). Survei menunjukkan hanya 1 di antara 4 milenial yang *engaged* atau hanya 25% dari 1.200 karyawan dan 64% di antaranya *fully engagement* dengan kepastian bertahan setidaknya setahun kedepan. Sebaliknya, sebanyak 60% milenial akan berencana mengundurkan diri bila mereka merasa *disengaged*. DCI mendapati bahwa banyak harapan khusus dari tenaga kerja milenial, di mana posisi teratas yaitu mendapatkan

perasaan terjamin dari perusahaan, perusahaan memberikan apresiasi untuk hasil kerja karyawan, perusahaan menawarkan gaji yang lebih kompetitif, mendapatkan keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi, atasan atau manajer berkomunikasi secara terbuka dan jujur (dalecarnegie.id, 2017).

Begitupun dengan hasil survei yang dilakukan oleh *Gallup's Global Workplace Analytics* tahun 2016 mengenai *Employee Engagement* di Indonesia dan menyebutkan suramnya kondisi *engagement* di negara ini. Berikut adalah hasil lengkap persentase *employee engagement* di Asia Tenggara:

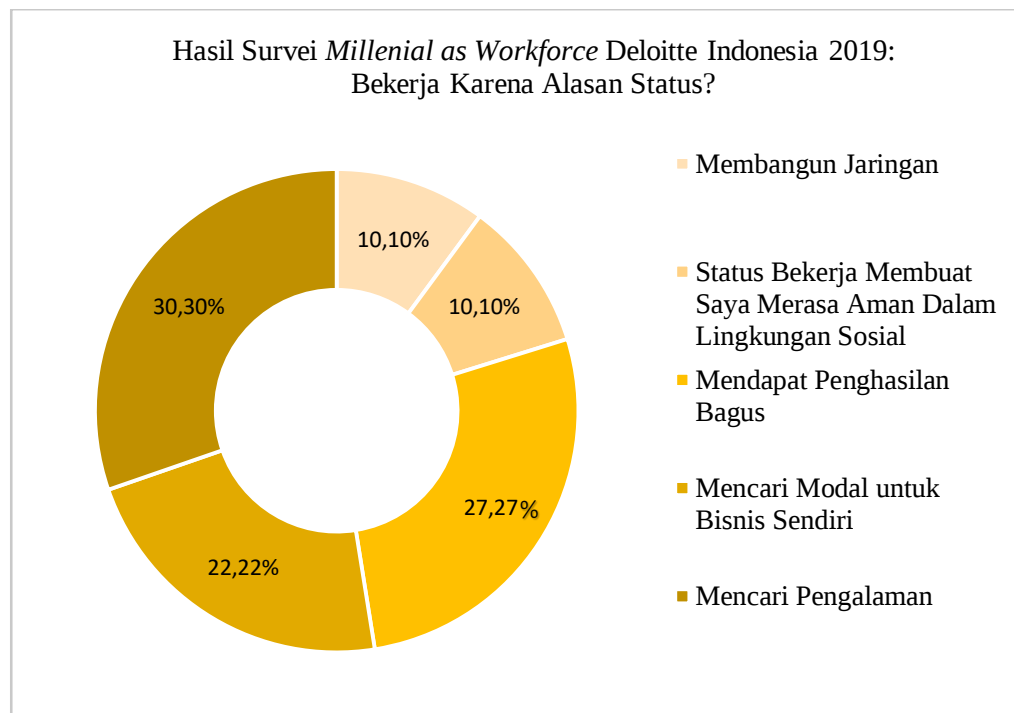


Gambar 1
Persentase *Employee Engagement* di Asia Tenggara
Tahun 2016

Dari gambar 1 tersebut bahwa hanya 13% pekerja di Indonesia yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya, 76% pekerja di Indonesia tidak merasa *engaged* dengan pekerjaannya, dan 11% pekerja di Indonesia *actively*

disengaged. Gallup mengidentifikasi beberapa penyebab rendahnya *employee engagement* di Indonesia, yaitu meningkatnya jumlah Gen Y (*youth generation*) di Indonesia serta perlunya perubahan budaya organisasi, perang antar perusahaan dan negara untuk mendapatkan bakat-bakat besar di kalangan muda, dan rendahnya keahlian para Manajer di Indonesia untuk berperan sebagai guru atau mentor yang baik bagi karyawan atau bawahannya. Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan–Kementerian Ketenagakerjaan RI (Barembang–Kemnaker RI) juga telah menyoroti hal ini dan beberapa yang disampaikan yaitu, *engagement* yang rendah disebabkan oleh tingkat *turnover* yang tinggi di dalam dunia kerja Indonesia, iklim kerja yang dinilai oleh pekerja masih kurang kondusif seperti adanya ketidaksesuaian antara tawaran perusahaan (reputasi perusahaan, bonus, dan tantangan dalam bekerja) dengan yang dicari karyawan (kesempatan/peluang/sistem karir yang jelas, sistem kompensasi yang jelas, suasana/lokasi kerja yang nyaman, kesempatan belajar, dan *benefit* kesehatan), (slideshare.net, 2016).

Deloitte Indonesia melakukan sebuah survei terbatas kepada 100 orang responden dalam rentang waktu antara bulan Februari hingga Maret 2019 dengan menggunakan *Google Form* dan tautan dibagikan melalui fasilitas pesan *WhatsApp*. Tujuan dilakukannya survei ini untuk melihat dunia kerja di Indonesia dari sudut pandang kaum milenial, atau mereka yang lahir antara tahun 1986 hingga 2000 (*Deloitte Indonesia Perspective*, 2019:34).



Gambar 2
Persentase Survei Milenial Deloitte Indonesia
Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 2 diatas, bagi sebanyak 10% milenial, prioritas bekerja mereka hanya karna status. Status tersebut membuat mereka merasa aman dalam lingkungan sosial. Tapi ini hanya sebagian kecil karena jumlah yang sama memilih alasan menjalin *networking* (jaringan). Sedangkan sebagian terbesar atau 30% responden menilai memprioritaskan bekerja sebagai kesempatan membuat pengalaman, dan 27% ingin mendapat penghasilan yang bagus. Hampir setengah jumlah responden atau 49,5% dari para milenial mengaku waktu yang ideal untuk bertahan bekerja di satu tempat kerja atau perusahaan adalah 3–5 tahun. Sedangkan sebanyak 24% responden merasa dengan jangka waktu antara 1–2 tahun sudah cukup ideal untuk tetap

bertahan di satu perusahaan. Sementara itu sebanyak 15% merasa ingin bekerja di satu perusahaan dengan kurun waktu lebih dari 5 tahun (*Deloitte Indonesia Perspective*, 2019:34).

Sebanyak 38% para milenial mengungkapkan alasan berapa lama ia bertahan di satu tempat kerja berdasarkan bagaimana pekerjaannya dan suasana kerjanya, dan alasan lain yang dipilih oleh 23% responden adalah agar CV mereka nampak menarik dengan tidak keluar-masuk tempat kerja terlalu sering, dan kekhawatiran diduga mudah mengalami ketidakcocokan dengan rekan kerja. Sementara itu sebanyak 20% memilih jawaban bertahan karena belum mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Hal ini bisa diartikan bahwa mereka tetap berusaha untuk mencari pekerjaan yang lain, sedangkan sebanyak 6% bertahan karena terikat kontrak. Namun yang tidak ingin bertahan lama di satu tempat kerja, karena alasan utamanya adalah menginginkan suasana kerja yang baru, mendapatkan tantangan baru, dan juga koneksi dengan mitra kerja, baik internal maupun eksternal yang sudah terbangun. Harapan tertinggi sebanyak 83% responden, yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi merupakan faktor yang paling dominan. Harapan kedua responden yang dipilih oleh 81% responden adalah suasana kerja yang menyenangkan, selain pemenuhan diri merupakan hal yang diharapkan oleh 44% responden. Remunerasi ternyata bukan faktor utama, dan merupakan faktor terbesar keempat yang dipilih 34% responden, sedangkan hanya 26% responden mengatakan tujuan bisnis perusahaan tempat mereka bekerja yang memiliki perhatian sosial merupakan

hal yang penting bagi mereka. Faktor-faktor lain yang diharapkan adalah perlakuan yang adil dan transparan dari atasan, pemimpin yang sesuai visi, suasana saling belajar, serta keberanian dan ketegasan perusahaan untuk mengungkapkan kasus penipuan dan penggelapan (*fraud*), (*Deloitte Indonesia Perspective*, 2019:34).

Dengan demikian hal yang membuat milenial bertahan bekerja di satu kantor sangat bervariasi. Jawaban paling banyak sekitar 84% responden menyukai apresiasi atas ide, hasil kerja yang diberikan pada perusahaan. Suasana kantor yang nyaman dan menyenangkan menjadi pilihan kedua yang dipilih oleh 69% responden, fleksibilitas tempat dan jam kerja dipilih oleh 62% responden, dan komunikasi yang fleksibel (non struktural birokratis). Selain itu berbagai macam pelatihan yang disediakan perusahaan untuk pengembangan profesional juga membuat milenial bertahan (57%) dengan bidang yang sesuai (49%), dan fasilitas rekreasi ataupun hiburan di kantor untuk karyawan. Selain itu milenial pun merasa pimpinan yang bisa mengembangkan potensi karyawan, dan pimpinan atau rekan kerja yang bersikap profesional juga merupakan alasan yang bisa membuat karyawan bertahan untuk bekerja di satu kantor (*Deloitte Indonesia Perspective*, 2019:34).

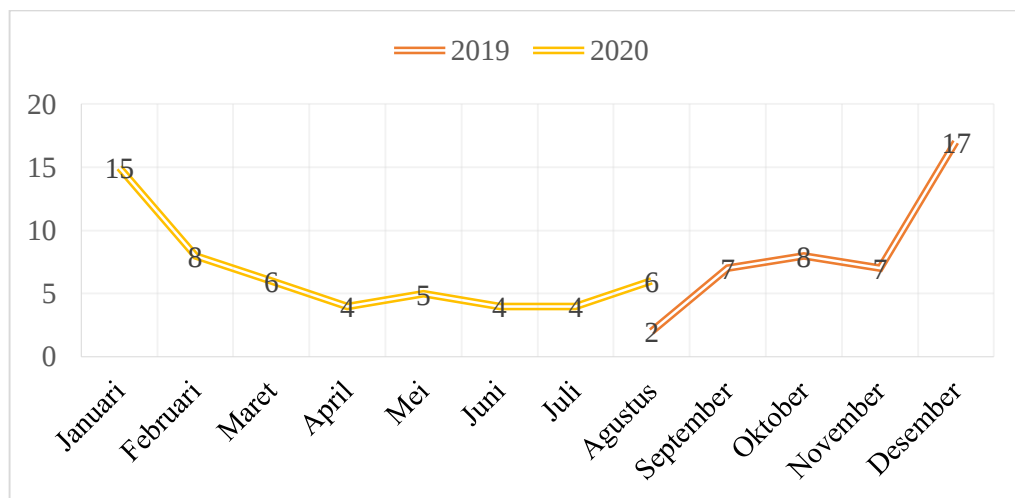
Aon Hewitt mengungkapkan pengendali *engagement* berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia nya (kepemimpinan senior, manajer, para kolega kerja, penghargaan terhadap SDM, dan pelanggan), berkaitan dengan kualitas praktik manajemen perusahaan (kebijakan dan praktik-praktik

manajemen, sistem manajemen kinerja, keselarasan merek, reputasi perusahaan, dan keberagaman), berkaitan dengan sistem kompensasi dan benefit yang dinikmati karyawan (gaji, *benefit*, dan bentuk penghargaan lainnya), berkaitan dengan suasana lingkungan kerja (aktivitas pekerjaan, komitmen berprestasi, sumber daya, dan proses dalam bekerja), berkaitan dengan peluang perkembangan diri karyawan (peluang karir dan training, serta perkembangan karir), dan berkaitan dengan kualitas hidup para karyawan (lingkungan fisik kerja yang baik, bersih, dan nyaman membuat betah karyawan bekerja), (*Human Capital Journal*, 2012:12).

Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Food and Beverage*. Perusahaan yang sudah berdiri lebih dari 5 tahun ini, harus tetap mempertahankan dan menjaga eksistensinya di antara perusahaan-perusahaan *Food and Beverage* lainnya yang ada di Bogor. Selain itu, perusahaan juga harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang ada harus dikelola dan dipelihara dengan sebaik-baiknya oleh perusahaan agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki rasa *engagement* yang cukup tinggi, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud.

Berdasarkan studi pendahuluan dari hasil wawancara dengan staf bagian HRD (*Human Resource Development*) terkait karyawan Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor, bahwa masih rendahnya tingkat *employee engagement* yang nantinya akan sangat berpengaruh pada seberapa besar kontribusi karyawan kepada perusahaan, hal ini dapat dilihat dari jumlah

turnover karyawan periode Agustus 2019 sampai dengan Agustus 2020 pada gambar berikut:



Gambar 3
Turnover Karyawan Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang
 Bogor
 Tahun 2019-2020

Gambar 3 menunjukkan bahwa, dalam 1 tahun terakhir *turnover* karyawan terbilang konsisten selalu ada di setiap bulannya dengan total keseluruhan 93 orang pada periode Agustus 2019 sampai dengan Agustus 2020. Puncaknya terjadi pada bulan Desember 2019 dengan jumlah 15 orang dan Januari 2020 dengan jumlah 17 orang. Banyak faktor yang memengaruhi karyawan Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor memutuskan untuk keluar dari perusahaan, di antaranya adalah karena mendapatkan tempat kerja baru, merasa tidak nyaman (dengan atasan, teman kerja, dan lingkungan tempat kerja), beban kerja yang terlalu berlebih, hari libur dan jam kerja yang tidak sesuai, gaji yang tidak sesuai dengan beban

pekerjaan, dan kurangnya fasilitas kesehatan dan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dari gambaran keadaan perusahaan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam untuk lebih bisa mendeskripsikan berdasarkan data dan fakta di lapangan. Peneliti melakukan penelitian ini di Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor mengenai *employee engagement* dengan judul **“Pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya keahlian manajer sebagai guru atau mentor yang baik bagi bawahannya menyebabkan rendahnya rasa *engagement* pada karyawan dan menyebabkan tingginya tingkat *turnover*.
2. Konflik antar sesama karyawan karena merasa diremehkan dan adanya perbedaan pendapat berdampak pada peningkatan *disengagement* karyawan.
3. Ketidakpuasan akan tantangan kerja yang kurang atau tidak menantang berdampak pada rendahnya tingkat *employee engagement*.

4. Tidak adanya kesempatan atau peluang atau sistem karir, gaji yang tidak kompetitif, sistem kompensasi yang tidak jelas akan berdampak pula pada peningkatan *disengagement* karyawan.
5. Kurangnya kualitas kehidupan kerja akan lingkungan fisik kerja yang baik, bersih, dan nyaman membuat karyawan tidak betah, sehingga berdampak pada rendahnya tingkat *employee engagement*.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan diatas dan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan “Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor”. *Employee engagement* dipilih karena akan meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keberhasilan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor?

2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor?
3. Apakah *quality of work life* dan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini mengungkap tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada Rumah Makan Bebek dan Ayam Goreng X Cabang Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dasar bagi penelitian berikutnya yang secara empiris memiliki ciri penelitian yang sama.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami *quality of work life* dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement*.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi Perusahaan dan pihak pihak yang berkepentingan di dalamnya, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang *quality of work life*, *job satisfaction* dan *employee engagement*.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam *quality of work life*, *job satisfaction* dan *employee engagement*.

G. Sistematika Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran singkat mengenai materi yang dibahas dalam penelitian ini, peneliti menyusun kerangka pembahasan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : STUDI PUSTAKA

Bab ini mengemukakan teori yang berkaitan dengan masalah manajemen sumber daya manusia yang diangkat dari berbagai literatur: pembatasan masalah *quality of work life*, *job satisfaction* dan *employee engagement*.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini peneliti memberikan gambaran umum tentang tinjauan perusahaan berdasarkan observasi dan data yang diperoleh selama survei kelokasi penelitian. Uraian bab ini meliputi: metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS HASIL PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan fakta, atau data yang diperoleh dari hasil penelitian beserta analisisnya dengan teknik-teknik analisis yang ditetapkan oleh peneliti. Isi dari bab ini terdiri atas

tinjauan umum objek penelitian dan analisis sesuai dengan keperluan lingkup pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.