

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi informasi dari tahun ke tahun selalu mengalami perkembangan yang sangat pesat. Banyaknya fasilitas kemudahan-kemudahan yang ditimbulkan oleh perkembangan teknologi informasi secara langsung berdampak kepada kegiatan organisasi. Dampak dari perkembangan teknologi informasi yang terjadi memacu organisasi-organisasi untuk tetap *exist* serta dapat meningkatkan prestasi yang dijalankannya. Peran teknologi informasi menitikberatkan pada pengaturan sistem informasi, selain itu teknologi informasi dapat memenuhi kebutuhan organisasi dengan sangat cepat, tepat waktu, relevan, dan akurat.

Organisasi yang memiliki Sumber Daya Manusia berkualitas akan menjadi aset yang tidak ternilai bagi suatu perusahaan. Berkualitasnya Sumber Daya Manusia tentu saja memiliki karakteristik tersendiri salah satunya yaitu kinerja karyawan pada suatu organisasi. Pada suatu Perusahaan Kinerja Karyawan sangat penting demi tercapainya tujuan, visi, dan misi sebuah perusahaan secara maksimal.

Pada dasarnya karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi cenderung akan lebih baik kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. sebaliknya jika karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap suatu Perusahaan maka akan cenderung tidak akan mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik.

Sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih lama untuk bertahan disuatu perusahaan tersebut. Hal yang terpenting jika karyawan merasa senang dan merasa terpuaskan pada suatu perusahaan tersebut karyawan akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan sehingga karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan harapan semua perusahaan yang mempekerjakan semua karyawan, karena hasil dari kinerja karyawan ini dapat memengaruhi pula peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Lina Apriana : 2019).

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan, karena semua organisasi perlu mengevaluasi dan merencanakan target yang hendak dicapai sehingga terjadi proses peningkatan kinerja. Oleh sebab itu salah satu tugas berat dari seorang pimpinan perusahaan adalah Apakah terdapat untuk tetap menjaga agar kinerja karyawannya tetap baik atau stabil sehingga produktifitas perusahaan tidak menurun.

Jika karyawan memiliki Kinerja yang tinggi, maka secara langsung karyawan akan loyal terhadap organisasi dan kinerja menjadi semakin meningkat. Hal ini sangat penting karena kinerja karyawan yang baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dari perusahaan guna lebih menggali potensi karyawan agar karyawan tersebut mampu menjalankan tugas yang dibebarkannya dengan baik dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya (Karyawan atau karyawan) dapat berkinerja dengan baik. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap Kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan Kinerja.

Perusahaan perlu menumbuhkan dan membina semangat kerja Karyawan secara terus-menerus agar karyawan menjadi terbiasa dan mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada Kinerja Karyawan. Adanya Kualitas Kehidupan Kerjayang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para Karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa Karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya.

Kinerja karyawan di dalam perusahaan memiliki peran yang vital dalam menentukan mundur majunya suatu perusahaan. Hal ini sangat penting karena kinerja karyawan yang baik akan membuat tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dari perusahaan guna lebih menggali potensi karyawan agar karyawan tersebut mampu menjalankan tugas yang dibebarkannya dengan baik dan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Menurut Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) merupakan BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia dan karenanya tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dengan statusnya sebagai perusahaan milik negara yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham mayoritas Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia sedangkan sisanya dikuasai oleh publik.

Salah satu perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, yang ada di Indonesia yang berada di Bandar Lampung yaitu, PT. Telkom Witel Bandar Lampung yang beralamat di Mojopahit 14 Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung 35118, Enggal Bandar Lampung, yang melayani berbagai keperluan pelanggan telkom terhadap produk-produk telkom. Beberapa layanan yang tersedia yaitu pengajuan jaringan internet telkom, telkom indie home, jaringan tv kabel dan pemasangan jaringan telepon.

Kantor ini juga dapat menerima aduan atau keluhan jika ada masalah pada jaringan telkom pelanggan. Pengaduan juga dapat dilakukan via online baik dari website, telkom online lewat sosial media resmi telkom dan kontak telkom care / service. Informasi mengenai kuota telkom billing atau paket-paket jaringan internet juga dapat didapatkan melalui kontak, sosial media dan kantor resmi telkom. Saat ini PT. Telkom Witel Bandar Lampung memiliki 96 karyawan.

Ini semua bertujuan untuk menjalankan usaha di bidang Telekomunikasi, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan keuntungan. Serta PT. Telkom Witel Bandar Lampung ini memiliki 50 karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 Data jumlah karyawan PT. Telko Witel Bandar Lampung sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT. Telkom Witel**  
**Bandar Lampung Tahun 2020**

Departemen/Bagian	Jabatan	Jumlah Sampel (Orang)
Dept. Direktur	Direktur Utama	1
	Wakil Direktur Utama	1
Dept. Internal Audit	Net and Sol Audit	3
	DC Audit	2
	EM Audit	2
	I. S. Audit	5
	Post Audit	5
Dept. Marketing	Crew Survey	6
	Salesman	6
Dept. Administrasi	Staff Admin	3
	Staff Financial	4
	Staff Supervisor	2
	Staff Warehouse	3
Driver	Driver WT	2
Kebersihan	Office Boy	5
Jumlah		50

*Sumber : PT. Telkom Witel Bandar Lampung, 2020*

Berdasarkan Tabel 1.1 Data jumlah karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung berjumlah 50 Karyawan yang terdiri dari 34 Laki-laki dan 16 Perempuan dari beberapa jabatan yang memiliki tanggung jawab pada posisi masing-masing untuk kemajuan perusahaan.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Dengan meningkatkan Kinerja Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik seperti tidak menunda pekerjaan yang telah diperintahkan, Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan dapat

mengatur waktu istirahat jam kerja. Karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja dan kerja sama antar karyawan telah terjalin cukup baik. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT. PT. Telkom Witel Bandar Lampung telah menerapkan sistem penilaian kinerja untuk menilai kinerja dari setiap karyawannya sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut Ini Merupakan Tabel 1.2 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Telkom Witel Bandar Lampung**

No	Area Kinerja	Penilaian (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	Customer Service Orientation	91 – 100 76 – 90 65 – 75 51 – 64 < 50	100	5	Istimewa
2	Achievement Orientation		100	4	Diatas Standard
3	Integrity		100	3	Sesuai Standard
4	Absensi		100	2	Dibawah Standard
5	Team Work		100	1	Tidak Memenuhi Standard

Sumber : PT. Telkom Witel Bandar Lampung 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 PT. Telkom Witel Bandar Lampung telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang terdiri dari beberapa area kinerja. Masing-masing area kinerja memiliki range penilaian dari <50 – 100 dan diberi target 100% dengan nilai skala 1-5 dengan keterangan dari tidak memenuhi standard sampai istimewa. Berikut ini merupakan Tabel 1.3 mengenai Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Telkom Witel Bandar Lampung**

No	Area Kinerja	Actual (%)	Target (%)	Nilai Skala	Keterangan
1	Customer Service Orientation	75,5	100	3	Sesuai Standard
2	Achievement Orientation	72,4	100	3	Sesuai Standard
3	Integrity	70	100	3	Sesuai Standard
4	Absensi	75	100	3	Sesuai Standard
5	Team Work	74,6	100	3	Sesuai Standard
<b>Total</b>		<b>73,5</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>Sesuai Standard</b>

Sumber : PT. Telkom Witel Bandar Lampung 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung telah mencapai standar dengan range 70-76 dan memiliki nilai skala 3 dengan keterangan sesuai standar. Walaupun kinerja karyawan telah sesuai standard hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Komang Dyah Novi Anggeline (2017) yang menyatakan bahwa Budaya Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kualitas Kehidupan Kerja karyawan. Kualitas Kehidupan Kerja (quality of work life) merupakan persepsi atau penilaian mengenai seluruh dimensi yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerjanya yang berhubungan dengan pengalaman dalam bekerja dan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Amella Gusty, 2019). Filosofi dasar dari konsep tersebut adalah peningkatan kualitas kehidupan kerja berasal dari semua effort pada setiap level organisasi untuk mendapatkan human dignity (sesuatu yang sangat bernilai) dan growth (pertumbuhan).

Menurut Astrianditya Januar Ristanti (2019) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja ditempat kerja mereka. Secara teori, QWL sederhana yaitu melibatkan memberikan pekerja kesempatan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, desain tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan yang paling efektif.

Masalah Kualitas Kehidupan Kerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini Kualitas Kehidupan Kerja. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi dimensi work design dimana kebutuhan dalam bekerja seperti Kinerja Karyawan, beban kerja, dan Budaya kerja. Dimensi yang ketiga work context yang berhubungan dengan lingkungan dalam pekerjaan dan dimensi work world yang mana dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti persepsi atau pandangan masyarakat.

Faktor restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (job enrichment) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Dari hasil observasi awal diidentifikasi bahwa faktor restrukturisasi kerja ini belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

Faktor partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional, tetapi tidak berarti semua karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan semua kebijakan. Faktor sistem imbalan diyakini merupakan suatu hal yang sangat penting karena semua pekerja membutuhkan imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi dan keluarganya, sehingga diduga faktor sistem imbalan ini dominan memengaruhi kinerja karyawan di PT.Telkom Witel Bandar Lampung. Untuk itu perlu diteliti apakah masalah sistem kinerja ini sudah dikelola dengan baik, adil dan wajar.

Para karyawan diberi tugas yang monoton, padahal para pekerja yang didominasi para ahli dalam bidang teknis diyakini sangat jenuh dalam mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya. Faktor partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional, tetapi tidak berarti semua karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan semua kebijakan.

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor Kualitas Kehidupan Kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan Kinerja Karyawan yang sudah ada. Lebih dari itu terkadang perusahaan akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena Karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor Kualitas Kehidupan Kerja yang lebih menjanjikan.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan standar hidup yang lebih baik, Karyawan tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa. Para Karyawan menginginkan karir yang mengungkapkan minatnya, kepribadiannya, kemampuannya dan yang selaras dengan keseluruhan situasi kehidupannya. Tujuan dari kualitas kehidupan kerja adalah mengembangkan pekerjaan dan kondisi kerja yang terbaik bagi karyawan dan kesehatan ekonomi organisasi.

Menurut penelitian (Amella Gusty, 2019) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi, dan menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Selain Kualitas Kehidupan Kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai Apakah terdapat menjaga dan mengelola Budaya Kerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

Menurut Anggeline (2017) Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”.

Selain itu, budaya kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung. Pada dasarnya suatu organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, salah satu faktor yang sangat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan adalah budaya kerja.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti mengubah sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi, akan tetapi budaya kerja yang ada pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung malah tidak dijalankan seluruh karyawan sehingga dampak negatifnya adalah turunnya kinerja karyawan. Budaya kerja yang berlaku pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung merupakan budaya kerja yang dibentuk secara global oleh atasan pusat PT. Telekomunikasi Indonesia.

Setiap karyawan senantiasa melakukan inisiatif-inisiatif dalam menciptakan budaya kerja yang baik sebagai upaya membentuk lingkungan kerja yang kondusif dengan etika kerja yang profesional. Budaya kerja pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung berisikan nilai-nilai, norma-norma, dan etika yang memengaruhi pola pikir dan tingkah laku kerja SDM dalam beraktivitas dengan tujuan peningkatan kinerja yang semakin baik, akan tetapi budaya kerja ini tidak dipatuhi sepenuhnya oleh para karyawan hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan yang hadir kerja tidak tepat waktu, waktu istirahat yang terlalu cepat dan terlalu cepat pulang.

Selain itu perusahaan juga dapat menerapkan budaya kerja yang baik dengan cara adanya Lingkungan Kerja Produktif, Karyawan merasa senang dan menikmati suasana saat bekerja, Komunikasi yang Terbuka dan Jujur, Jika karyawan bisa menciptakan komunikasi yang jujur, terbuka terhadap *feedback*, serta bahu membahu untuk menyelesaikan suatu masalah, maka itu menandakan budaya kerja yang positif di suatu organisasi, Suasana yang Seru, seperti untuk sesekali tertawa bersama dan menikmati candaan di tengah-tengah penatnya bekerja.

Dengan begini, karyawan bisa merasa rileks dan lebih tidak stress dibandingkan mereka yang hanya serius bekerja selama seharian penuh. Serta Kerja Sama yang Baik, Budaya kerja yang baik diharapkan bisa mengurangi karyawan seperti ini, dan malah mendorong mereka untuk membangun tim dengan kerja sama yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penelitian ini mencoba menguji dan menganalisis variabel mengenai Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM WITEL BANDAR LAMPUNG BANDAR LAMPUNG**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung Bandar Lampung.

### **2. Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, Budaya kerja dan kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung Bandar Lampung.

### **3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini perusahaan PT. Telkom Witel Bandar Lampung di Mojopahit 14 Tanjung Karang Pusat Bandar Lampung 35118, Enggal Bandar Lampung.

### **4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah Juni 2021 sampai dengan Agustus 2021.

### **5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya kerja dan kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung.
3. Mengetahui informasi mengenai pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya kerja dan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

##### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai komunikasi dan disiplin kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja karyawan.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BABI : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung Bandar Lampung.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

**Daftar Pustaka****Lampiran**