BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam perusahaan demi berjalannya operasional dengan baik. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia karena sumber daya manusia bertindak sebagai alat penunjang keberhasilan kegiatan yang direncanakan oleh sebuah perusahaan. Sejalan dengan pendapat Mubarok dkk (2020:115) sumber daya manusia adalah unsur penting dalam mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan dikarenakan menjadi komponen penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang dituju. Sumber daya manusia bertindak dalam kegiatan perencanaan, pengawasan dan pelaksanaan tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Keberhasilan dari berjalannya operasional dalam organisasi bergantung pada tenaga pekerja atau anggota organisasi.

PT Kereta Api Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi, dimana perusahaan ini bertujuan untuk memberikan pelayanan jasa transportasi kereta api kepada pelanggan dengan semaksimal mungkin. Dalam mewujudkan tujuan tersebut tentunya memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankannya, pada PT Kereta Api Indonesia ada beberapa bagian atau divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda pada perusahaan namun, pada hakikat tujuan dari perusahaan ini tetap sama yaitu berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik pada penggunaan jasa transportasi kereta api. Hal ini juga sejalan dengan perusahaan dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) daerah

operasi atau Divisi Regional II yang berada di Sumatera Barat, dimana pada daerah operasional ini juga sangat memperhatikan pelayanan yang diberikan kepada pelanggannya, hal tersebut dapat dilihat dari adanya data jumlah penumpang kereta api setiap tahunnya. Berikut data jumlah penumpang kereta PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat 5 tahun terkhir:

Tabel 1.1
Data Jumlah Angkutan Penumpang PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat

No	Tahun	Total Jumlah Penumpang	Keterangan
1.	2018 (Januari-Desember)	1.404.010	
2.	2019 (Januari-Desember)	1.474.934	
3.	2020 (Januari-Desember)	595.509	Penurunan jumlah penumpang karena covid-19
4.	2021 (Januari-Desember)	642.827	Penurunan jumlah penumpang karena covid-19
5.	2022 (Januari-Juli)	705.640	

Tabel di atas membuktikan bahwa adanya peningkatan jumlah penumpang PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat sebelum pandemic covid-19. Terlihat bahwa jumlah penumpang pada tahun 2018 sebanyak 1.404.010, dan tahun 2019 1.474.934 dikarenakan kinerja yang optimal dari setiap pegawai dalam mewujudkan itu semua. namun terjadi penurunan pada tahun 2020 sebanyak 595.509 dikarenakan Indonesia khusus nya kota Padang mengalami dampak covid 19 yang mengakibatkan terjadinya perlambatan dan terbatasnya kegiatan masyarakat untuk keluar rumah dan ini mengakibatkan turunnya operasional perjalanan kereta api. Namun, pada tahun 2021 sebanyak 642.827 PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat berhasil menaikkan jumlah angkutan penumpang kereta api yaitu sebanyak 642.827 dengan kinerja yang optimal dan dengan telah diperbolehkannya pada tahun ini masyarakat beraktifitas diluar rumah

dengan syarat tetap memenuhi protokol kesehatan, maka dari itu PT KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat menerapkan protokol kesehatan di lingkungan kantor untuk pegawai maupun untuk penumpang dengan selalu menggunakan masker dan di sediakan cairan disinfectan disetiap sudut ruangan dan di pintu sebelum masuk kereta api bagi penumpang. Serta, pada tahun 2022 (Januari-Juli) PT KAI Divre II Sumbar kembali beroperasi seperti semula dikarenakan kasus covid 19 di Indonesia telah berkurang signifikan dan masyarakat sudah bisa beraktifitas seperti biasanya, PT KAI Divre II Sumbar dapat kembali meningkatkan pengoptimalan operasional kereta api dengan jumlah penumpang meningkat sebanyak 705.640 penumpang. Data jumlah penumpang pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat pada 5 tahun terkahir diperlukan karena melihat bagaimana pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan dengan berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi penumpang agar jumlah angkutan penumpang kereta api meningkat setiap tahunnya.

Kinerja pegawai merupakan usaha dan upaya yang dilakukan oleh seorang pegawai atas pekerjaannya serta kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan untuk dikerjakan dengan baik demi tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja menjadi tolak ukur bagi keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan aktivitas perusahaan. kinerja adalah sesuatu yang diperlukan dalam upaya atau usaha organisasi untuk mewujudkan sasaran yang direncanakan, sehingga berbagai kegiatan pun dilakukan agar tujuan tersebut dapat terwujud (Very dkk, 2021). Maka dari itu, kinerja yang baik dari karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan demi tercapainya sasaran yang ingin dicapai. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera

Barat memberikan beberapa penghargaan bagi pegawainya dengan hasil kerja yang baik untuk perusahaan, berdasarkan hasil wawancara disimpulkan bahwa penghargaan tersebut meliputi : 1) Masa kerja pegawai dalam jangka waktu 10-35 tahun diberikan penghargaan berupa sertifikat, 2) Sertifikat masa bakti yang diberikan kepada pegawai, 3) Sertifikat penghargaan diklat yang diberikan kepada pegawai dalam mengikuti pelatihan, 4) Sertifikat yang diberikan kepada pegawai yang telah menyelamatkan perjalanan KAI, 5) Penghargaan berbentuk simbolis berupa piala, sertifikat, amplop untuk setiap pegawai yang mengikuti pelatihan yang berbeda-beda, dalam pembagian penghargaan ini KAI mengadakan apel dilapangan dan semua pegawai berkumpul untuk menyaksikan pegawai yang mendapatkan penghargaan atas prestasi yang diperoleh oleh pegawai tersebut. Penghargaan diserahkan oleh perusahaan kepada pegawai dengan kinerja yang baik memiliki maksud yaitu menumbuhkan semangat pegawai untuk selalu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sipayung (2022) bahwa Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan kualitas kehidupan kerja dalam suatu perusahaan, kualitas kehidupan kerja adalah cara pandang dalam manajemen organisasi yang memperhatikan pekerja dan organisasi itu sendiri. Kualitas kehidupan kerja menggambarkan bagaimana perusahaan peduli terhadap keberlangsungan organisasi serta kesejahteraan karyawannya. Kualitas SDM dibutuhkan dalam mencapai tujuan atau pelaksanaan kegiatan di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatihan bagaimana kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawan atau pegawainya.

Menurut pendapat Lee (2006) Kesejahteraan Hidup Karyawan juga berkaitan dengan kinerja pegawai. Secara umum biasanya semakin tinggi Kesejahteraan Hidup (*Well Being*) maka semakin tinggi kinerja karyawan karena kesejahteraan hidup merupakan tujuan utama individu dalam melakukan pekerjaan. Beberapa hal yang menjadi ukuran tingkat kesejahteraan hidup yaitu Tingkat pendapatan keluarga, Komposisi pengeluaran rumah tangga dengan membandingkan pengeluaran untuk pangan dan non pangan, Tingkat pendidikan keluarga, Tingkat kesehatan keluarga, serta fasilitas yang dimiliki dalam rumah tangga. Oleh karena itu pemenuhan kebutuhan Kualitas kehidupan yang layak bagi pegawai akan menentukan hasil kerja setiap pegawai pada saat menjalankan peran dan kewajibannya tanpa paksaan sebagai bentuk kepuasannya dalam memperoleh kualitas kehidupan yang layak dari perusahaannya.

Selain itu, kinerja juga berkaitan dengan Komitmen Organisasional merupakan keteguhan hati seseorang untuk setia pada pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan bentuk tingkah laku pekerja pada instansi sebagai gambaran kesetiaan dan pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan. Pekerja dipandang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dengan karakteristik keyakinan beserta sambutan yang baik mengenai target serta norma-norma perusahaan, memiliki tekat dan tangguh dalam melakukan pekerjaan untuk perusahaan serta kemauan untuk jadi salah satu elemen dari karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa kinerja pegawai ada hubungannya dengan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Hidup (*Well Being*) serta Komitmen Organisasional. Hal tersebut terjadi karena ketika seorang pegawai merasakan pengaruh positif yang besar yang diberikan

perusahaan dalam dirinya baik itu berupa Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life)* dan Kesejahteraan Hidup (*Well Being*) sehingga muncul Komitmen Organisasional dalam dirinya maka karyawan tersebut akan berusaha memberikan yang terbaik sebagai rasa terima kasih kepada perusahaan yaitu berupa kinerja yang baik untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat sangat bergantung pada kinerja pegawainya dikarenakan untuk mencapai kesuksesan dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat dibutuhkan kinerja pegawai, apabila kinerja pegawai baik maka akan mengikuti hasil yang baik bagi perkembangan bisnis peusahaan. Begitupun sebaliknya, apabila kinerja pegawainya buruk atau rendah maka akan mempengaruhi perkembangan bisnis perusahaan kearah yang lebih buruk atau rendah, Oleh karena itu, pegawai juga membutuhkan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life)* dan Kesejahteraan Hidup (*Well Being*) sehingga kinerja karyawan meningkat untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh pelanggan terutama melayani. Karyawan akan semangat dalam meningkatkan kinerjanya jika Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life)* dan Kesejahteraan Hidup (*Well Being*) telah terpenuhi dalam kehidupannya.

Kinerja sangat menentukan ketercapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life)* dan Kesejahteraan Hidup (*Well Being*) serta Komitmen Organisasional untuk pegawai atau karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan semakin optimal Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life)* dan Kesejahteraan Hidup (*Well Being*) serta Komitmen Organisasional dalam sebuah organisasi maka akan semakin memberikan pengaruh pada kinerja yang baik.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan melalui wawancara langsung dengan tim SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life)* di PT. KAI berupa 1. keadaan kerja yang terdiri dari (1) keselamatan, keselamatan pegawai di PT KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat sangat diperhatikan terlihat dari keselamatan pegawai di dalam kantor maupun keselamatan operasional kereta api. Keselamatan pada PT KAI (Persero) Divre II Sumbar telah menggunakan ISO 9000 dan SMKP (Sistem Manajemen Keselamatan Perkereta apian) yang mengatur keselamatan yang berhubungan dengan perkereta apian, (2) Kesehatan, PT KAI (Persero) Divre II Sumbar berusaha untuk selalu menjamin kesehatan bagi pegawai salah satunya dengan adanya (klinik mediska, adanya BPJS ketenagakerjaan, adanya JPK atau jaminan perusahaan, adanya asuransi kesehatan bagi pegawai yang bekerjasama dengan beberapa rumah sakit terbaik di kota padang seperti M. djamil, Sitirahmah, Semen Padang Hospital, dan lainnya, selain itu, perusahaan juga memberikan jaminan bagi pegawai di masa tuanya nanti), (3) Lingkungan fisik pegawai berupa sarana prasarana yang dimiliki oleh perusahaan yang menunjang pekerjaan pegawai dengan baik adapun sarana dan prasarana yaitu berupa (ketersediaan komputer, lemari kerja, lemari cabinet, terdapat ruangan standarisasi sarana dan prasarana), 2. Pemberian gaji pada pegawai di PT KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat diberikan berupa upah pokok, tunjangan tetap yang terdiri dari tunjangan perumahan, tunjangan tidak tetap yang terdiri dari tunjangan transport, tunjangan kinerja pegawai, dan tunjangan resiko, 3. Penghargaan, dalam memberikan feedback atas kinerja pegawai perusahaan memberikan penghargaan berupa pemberian sertifikat kepada pegawai dengan masa kerja 10-35 tahun, dan

penghargaan kepada karyawan yang menyelamatkan perjalanan kereta, 4. Keamanan dalam kerja, pada PT KAI (Persero) Divre II Sumbar sangat memperhatikan keamanan dalam kerja untuk pegawai berupa material seperti disediakan baju kerja yang safety, kacamata, helm, sarng tangun, dan sepatu serta berbentuk non material seperti petunjuk penggunaan alat yang akan digunakan pegawai dalam bekerja, 5. Interaksi sosial, pada perusahaan terjadi secara efektif antar karyawan yang terlihat dari kerjasama yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja atau dalam mewujudkan tujuan dan adanya saling tolong menolong antar karyawan, 6. Kemandirian pegawai PT KAI (Persero) Divre II Sumbar mampu mengorganisir pekerjaan dengan baik tanpa banyak arahan dari pemimpin, hal ini terlihat dari pegawai pada PT KAI Divre II yang mampu menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi yang telah diatur pada profil pegawai dalam unit dan bidang tertentu, 7. Demokrasi (ikut serta dalam mengambil keputusan), Pada PT KAI Divre II walaupun keputusan yang memutuskan kadiv dan para manager tapi pihak perusahaan memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam pengambilan keputusan seperti diskusi dan dilakukan sosialisasi kepada pegawai. selain itu, pihak perusahaan juga memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengungkapkan pendapat melalui SPKA (Serikat Pekerja Kereta Api), 8. Kepuasan kerja, yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja di PT KAI Divre II sudah merasa tercukupi yang dilihat dari hasil kerja yang dikerjakan, dan kontribusi yang diberikan oleh perusahaan serta pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap kinerja pegawai dalam bentuk evaluasi pekerjaan pegawai, 9. Kecukupan penghasilan, dimata pegawai dirasa sudah dapat memenuhi kebutuhan dikarenakan PT KAI Divre II bukan hanya memberikan upah pokok tetapi juga mamberikan

banyak tunjangan lainnya kepada pegawai yang tentunya memberikan banyak manfaat bagi keberlangsungan ekonomi para pegawai tersebut, 10. Keterlibatan karyawan, dalam hal ini perusahaan melibatkan karyawan dalam kegiatan atau event yang diadakan oleh perusahaan seperti peringatan hari kemerdekaan, hari ulang tahun PT KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat dalam kegiatan tersebut memberikan keuntungan bagi karyawan dengan adanya hadiah dalam event atau kegiatan tersebut. 11. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan, PT KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat sangat memperhatikan pembekalan ilmu bagi setiap karyawannya dengan memberikan pelatihan diantaranya yaitu (diklat dasar yang wajib bagi setiap unit atau divisi, diklat fungsional yang dilaksanakan karyawan dengan jabatan tertentu, dan diklat lainnya yang berhubungan dengan dengan pekerjaan para pegawai), 12. Kewajiban pada pekerjaan, PT KAI Divre II berusaha menumbuhkan loyalitas yang tinggi bagi pegawai dan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi serta perusahaan menanamkan budaya perusahaan yang di beri nama AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) bagi seleuruh pegawainya, 13. Mengembangkan kemampuan, PT KAI Divre II memberikan kebebasan bagi pegawai dalam mengembangkan kemampuan dengan memberikan kesempatan bagi pegawai melanjutkan studinya atau tugas belajar dengan difasilitasi dengan beasiswa, 14. Keinginan melakukan peningkatan, dengan perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan maka akan tumbuh keinginan untuk melakukan peningkatan yang dapat dilihat dari hasil kinerja kereta api yaitu jumlah penumpang dan penambahan jalur operasional kereta api di Sumatera Barat, 15. Aliran kedudukan, PT KAI Divre II memberikan jaminan pada alur kedudukan bagi pegawai sejalan dengan prestasi

atau hasil kinerja serta pengabdiannya pada perusahaan, 16. Berpartisipasi dalam perkumpulan, dalam hal ini kegiatan atau keputusan apapun yang dilaksanakan oleh PT KAI Divre II akan selalu melibatkan pegawai dan mengikut sertakan pegawai dalam setiap perkumpulan. Kesejahteraan Hidup (*Well Being*) yaitu berupa 1. Gaji yang tinggi untuk karyawan keluarga (istri dan anak dalam tanggungan), dari wawancara dari salah satu pegawai, mereka merasa bahwa dengan penghasilan yang diperoleh dapat menanggung semua kebutuhan keluarganya seperti kebutuhan pengeluaran rumah tangga, menjamin pendidikan bagi anak-anaknya dan lain sebagainya, 2. Jaminan kesehatan untuk karyawan dan keluarga, terlihat dari banyak jaminan kesehatan yang diberikan oleh PT KAI Divre II kepada pegawai dan dengan penghasilan yang diperoleh pegawai dapat memperhatikan kesehatan keluarga mereka tanpa harus mengkhawatirkan berapa banyak biaya yang dikeluarkan pada saat berobat, 3. Disediakan tempat tinggal, PT KAI Divre II memberikan mess bagi pegawai yang dipindahkan dari suatu kota ke kota lainnya, hal ini dilakukan oleh perusahaan agar pegawai pindahan dari luar kota tidak perlu kebingungan mencari tempat tinggal lagi. Hal tersebut akan memunculkan Komitmen Organisasional berupa sejauh mana karyawan mencintai dan loyal terhadap PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat sehingga memberikan kontribusi terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berupa kinerja yang baik. Namun dengan hal tersebut bahwa penulis belum mengetahui hal tersebut secara pasti. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana hasil **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kesejahteraan Hidup Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen**

Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, adapun permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh Kesejahteraan Hidup terhadap Komitmen Organisasional pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh Kesejahteraan Hidup terhadap Kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

7. Bagaimana pengaruh Kesejahteraan Hidup terhadap Kinerja pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Hidup terhadap Komitmen Organisasional pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Hidup terhadap Kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

6. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Hidup terhadap Kinerja pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari aktivitas magang ini, adalah:

a. Bagi Kalangan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan wawasan bagi dunia pendidikan dengan memberikan informasi dan dapat memberi pengetahuan bagi pembaca tentang Bagaimana Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*quality of work life*) dan Kesejahteraan Hidup (*well being*) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

b. Bagi Perusahaan atau praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan masukan bagi organisasi mengenai bagaimana Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*quality of work life*) dan Kesejahteraan Hidup (*well being*) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis memberikan batasan terhadap ruang lingkup penelitian guna mencegah kerancuan pembahasan dan perluasan dalam pembahasan penelitian yang akan dilaksanakan, penelitian ini terfokus pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Ruang lingkup yang diteliti adalah pemahaman tentang Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (quality of work life) dan Kesejahteraan Hidup (well being) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami penelitian ini berikut sistematika laporan penelitian:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan secara umum tentang latar belakang, pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan perumusan masalah, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Mengambarkan tentang tijauan pustaka atau segala sesuatu yang akan menjadi landasan konsep mendekati informasi atau fakta, serta akan diakhiri dengan diterima maupun tidaknya mengenai konsep-konsep dalam menyelesaikan observasi. Dan Hipotesis sementara terhadap permasalahan sesuai dengan kerangka kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang permasalahan dan definisi operasional terkait variabel penelitian beserta sumber definisi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas tentang hasil dari penelitian secara teoritik berupa kuantitatif maupun kualitatif. Hasil penelitian dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan, implikasi, keterbatasan, dan sarang keterbatasan selama penelitian dilaksanakan.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA