

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia sangat bergantung kepada pendidikan. Begitupun kualitas pendidikan, juga sangat bergantung dengan sumber daya yang bersangkutan dalam dunia pendidikan bangsa tersebut. Terlebih lagi pada era sekarang, pendidikan merupakan pondasi utama dalam bagi perkembangan sebuah bangsa. Pendidikan merupakan unsur paling mendasar dalam peningkatan sumber daya manusia.¹ Peningkatan dan perkembangan tersebut terjadi karena proses pegalaman yang dilalui seiring berjalannya pendidikan yang ditempuh oleh manusia.

Pendidikan memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi setiap individu agar menjadi pribadi yang lebih baik dan berdaya saing tinggi baik itu nasional ataupun internasional. Penting bagi sekolah untuk membuat tenaga administrasi merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Banyak hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kepuasan kerja tenaga administasi, salah satunya dengan memperhatikan kualitas kerja yang merupakan persepsi tenaga administrasi terhadap kesejahteraan fisik dan psikisnya di sekolah. Kualitas kehidupan kerja meliputi pemberian kesempatan

¹Riowati dan Nono H. Yoenanto, "Peran Guru Penggerak Pada Merdeka Belajar Untuk Memperbaiki Mutu Pendidikan Di Indonesia," *Journal of education and instruction* 5, No. 1 (2022): 2. <https://doi.org/10.31539/joeai.v5i1.3393>.

kepada tenaga administrasi untuk mengambil keputusan terkait pekerjaannya, mendesain tempat kerjanya, dan kebutuhan tenaga administrasi untuk lebih kreatif. Kualitas kehidupan kerja membahas sejauh mana tenaga administrasi merasa aman, sejahtera, dan mampu mengembangkan dirinya.²

Keberadaan tenaga administrasi di sekolah berperan sebagai salah satu komponen penting agar tercapainya tujuan pendidikan. Tenaga administrasi merupakan inti daripada pelaksanaan administratif di sekolah.³ Hal ini sangatlah berbeda dengan apa yang dilakukan oleh pendidik. Berhubungan dengan hal tersebut maka diperlukan kompetensi dan keterampilan administrasi yang sesuai untuk melaksanakannya. Hal ini dikarenakan pekerjaan bersifat administratif yang tunduk pada aturan yang bersifat spesifik, merupakan pekerjaan jasa untuk kelancaran proses pembelajaran, membutuhkan kompetensi yang berbeda dengan kompetensi yang dibutuhkan pendidik dan terkadang tidak berhubungan langsung dengan peserta didik. Selain itu, menurut peraturan kepegawaian, tugas tenaga administrasi di tingkat pendidikan dasar dan menengah tidak boleh dijabat oleh staf fungsional lainnya.⁴

Setiap organisasi, termasuk sekolah memiliki masalah yang harus dihadapi. Kinerja tenaga administrasi merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi di

²Hamidi Hamidi, A. Wahab Jufri, dan Wayan Karta, "The Effect Of Quality Of Work Life On Teacher Job Satisfaction," *Erudio Journal of Educational Innovation* 6, no. 1 (2 Juli 2019): 19, <https://doi.org/10.18551/erudio.6-1.3>.

³Imam Gunawan dkk., "Pemberdayaan Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Pertama Kota Batu: Studi Deskriptif," *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, (2018): 467, <https://doi.org/10.17977/um027v1i42018p467>.

⁴Arina, Marsidin, dan Sulastri, "Peranan Tenaga Administrasi Dalam Peningkatan Mutu Layanan Di Sekolah," *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4, no. 1 (2022): 9146–9147, <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9823>.

sekolah, salah satu yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu permasalahan yang patut diperhatikan dan ditingkatkan.

Terkait dengan tenaga administrasi hal ini telah tertera di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat 1 yang berbunyi “Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”.

Kebutuhan tenaga administrasi tidak hanya ingin memenuhi kebutuhan material semata seperti karir yang baik dan gaji yang sesuai, melainkan beragam macamnya seperti harga diri, rasa puas dalam menjalankan tugas, dan keinginan untuk terus berprestasi. Pemimpin dituntut agar dapat menata kualitas kehidupan kerja tenaga administrasi agar selaras antara kebutuhan diri dan kebutuhan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja adalah gambaran kualitas hubungan pribadi dengan kondisi kerja secara keseluruhan. Dalam jurnal Hamidi dkk, Rokhman mengemukakan bahwa, “Penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas semua komponen dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep multidimensi yang mencakup berbagai aspek yang ada dalam pekerjaan yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan”.⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, kualitas kehidupan kerja merupakan masalah yang harus mendapat perhatian penuh dalam suatu organisasi (sekolah).

⁵Hamidi, Jufri, dan Karta, 19.

Dengan perhatian penuh di sekolah, kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan peran dan tugas tenaga administrasi. Sebagai tenaga kependidikan yang baik, tenaga administrasi harus mampu memberikan peran yang terbaik agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik diharapkan kinerja tenaga administrasi akan semakin baik karena tujuan dasar dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja yang sebaik mungkin bagi seluruh anggota dalam suatu organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja yang tentunya berdampak positif bagi kinerja tenaga administrasi.⁶

Rivai berpendapat dalam jurnal Saputera dkk, bahwa *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja memiliki definisi umum yang didefinisikan sebagai kondisi karyawan yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam keadaan di sekitarnya, seperti supervisor yang peduli, situasi dan kondisi kerja yang mereka nikmati, pekerjaan yang mereka nikmati yang membuat mereka tertantang atau termotivasi, dan yang paling penting hadiah atau penghargaan yang mereka harapkan. Dipertegas oleh Sumarsono pula di dalam jurnal Saputera dkk, bahwa *quality of work life* merupakan istilah yang dapat menjembatani antara bagaimana mengkoordinasikan potensi sumber daya manusia dengan organisasi sebagai upaya pimpinan atau *stakeholder* suatu perusahaan untuk memenuhi dan mengembangkan kebutuhan pekerja atau anggota serta organisasinya secara terus menerus dan berkesinambungan.⁷

⁶Hamidi, Jufri, dan Karta, 20.

⁷Saputra, Djaelani, dan Khalikussabir, "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Dan Karyawan Smk Terpadu Al-Ishlahiyah Singosari," *E-Jurnal Riset Manajemen* 9, no. 1 (2020): 33.

Kinerja adalah kegiatan dari mana tenaga administrasi dapat mengukur tingkat kontribusi mereka kepada organisasi dari hasil yang telah mereka keluarkan seperti; kuantitas, kualitas, jangka waktu, ketidakhadiran di tempat kerja, serta sikap kerja yang baik. Sesuai dengan pendapat Sinambela bahwa kinerja tenaga administrasi adalah kapasitas seorang tenaga administrasi dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya dengan keahlian yang dimilikinya. Dengan kinerja yang terjaga dan penghargaan yang telah diberikan oleh institusi kepada tenaga administrasi, kualitas kehidupan kerja yang bagus sangat mungkin dirasakan.⁸

Kinerja dapat dimaknai sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh tenaga administrasi, bagaimanapun hasilnya, apapun keadaannya, hal ini tidak dapat dimaknai dengan baik dan buruknya. Namun seorang tenaga administrasi, tentunya juga berkeinginan untuk meningkatkan hasil kerjanya baik dari segi kualitas ataupun kuantitasnya. Keinginan ini yang harus dijadikan satu bersama dengan tujuan lembaga/sekolah agar keduanya mendapat hasil yang diinginkan.⁹

Agar tujuan itu tercapai, maka tenaga administrasi harus memiliki keyakinan di dalam dirinya yaitu harus mau untuk mengerjakan tanggung jawab dan harus bisa mengerjakannya. Tentunya hal ini berkaitan dengan bagaimana keadaan kehidupan kerja yang ada pada lembaga/sekolah tersebut. Dengan kehidupan kerja yang berkualitas tentunya hal ini dapat membangkitkan semangat tenaga administrasi dalam menjalankan pekerjaannya.¹⁰

⁸Saputra, Djaelani, dan Khalikussabir, 33.

⁹Syafrida Hafni Sahir dkk., *Pengantar Manajemen Kinerja*, (Medan, Yayasan Kita Menulis, 2022) 24.

¹⁰Syafrida Hafni Sahir dkk., *Keterampilan Manajerial Efektif* (Medan, Yayasan Kita Menulis, 2020), 25.

Q.S. An-Nahl 97 telah mengisyaratkan mengenai kualitas kehidupan kerja dari ayat berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Pada ayat di atas, ini merupakan janji Allah bahwa akan diberikan kehidupan yang sejahtera kepada siapapun, baik itu laki-laki ataupun perempuan. Apabila mereka mau beriman dan mengerjakan kebaikan dengan sungguh-sungguh serta hatinya dalam keadaan beriman kepada Allah dan rasul-Nya, maka kehidupan yang sejahtera itu lebih mudah didapatkan. Hal baik di sini dimaksudkan ialah perbuatan mengikuti *kitabullah*. Berkaitan dengan kinerja, dengan disiplin, taat dengan peratruan dan berbuat baik terhadap rekan kerja. Maka, kesejahteraan akan didapatkan sehingga membuat kehidupan kerja menjadi baik, dan balasan Allah lebih baik dari apa yang dikerjakan.¹¹

Penelitian ini di latar belakang oleh gap penelitian pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indra Hidayat (2017) kualitas kehidupan kerja di sini hanya mencakup lingkungan kerja, partisipasi dan sistem imbalan saja. Didasarkan oleh penelitian Nur Ainun (2019) yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, sistem imbalan dan lingkungan kerja. Didasarkan pula pada penelitian Sudi dan Mamoribo tentang upaya yang melalui motivasi meliputi gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan and hukuman. Maka dalam penelitian ini akan

¹¹Khomisah, Faiqotussana, dan Nurinadia, "Tujuan Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an Surah Al-Anbiya' Ayat 107 Dan An-Nahl Ayat 97," *Jurnal of Islamic Education* 2, No. 1 (2022): 136, <https://doi.org/10.14421/hjie.2022.21-09>.

menjelaskan lebih kompleks terkait dengan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan, sehingga memberikan beberapa tambahan yang lebih spesifik dari penelitian-penelitian terdahulu.

SMP Plus Citra Madinatul Iimi Banjarbaru adalah salah satu sekolah yang berada di Kota Citra Graha Banjarbaru dengan predikat akreditasi A. Berdasarkan peninjauan pendahuluan yang dilakukan, kinerja tenaga administrasi sudah dinilai baik. Walaupun demikian, pihak sekolah tidak berpuas diri tetapi terus mengupayakan agar kinerja tenaga administrasi tetap bertahan baik atau meningkat menjadi lebih baik lagi.

Sekolah juga memberikan dukungan terhadap hal-hal yang membuat bertumbuh dan berkembang tenaga administrasi bahkan didorong dan dimotivasi serta memberikan apresiasi berupa sertifikat ataupun pemberian dana transportasi dan kegiatan, dalam setiap rapat bulanan untuk berkoordinasi terkait masalah yang terjadi yang melibatkan seluruh staf sekolah terlibat termasuk tenaga administrasi, fasilitas yang diberikan sudah sesuai untuk setiap pekerjaan tenaga administrasi, atasan yang sering memberikan motivasi, dukungan dan apresiasi terhadap kinerja tenaga administrasi, diberikan gaji sesuai peraturan yayasan dan pihak sekolah memberikan tunjangan kepada tata usaha dan juga tunjangan kinerja dan fasilitas kesehatan serta kenaikan jabatan, relasi sosial yang baik karena bagian administrasi berhubungan dengan guru, anak-anak bahkan orang tua serta pemangku kepentingan di luar sekolah, standar operasional prosedur terkait tenaga administrasi agar kinerja menjadi lebih terstruktur dan setiap tahun ada laporan capaian program kerja agar membuat nilai untuk para tenaga administrasi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik mengetahui permasalahan kinerja tenaga administrasi di SMP Citra Plus Madinatul Ilimi Banjarbaru dengan judul **“Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Administrasi Melalui Kualitas Kehidupan Kerja di SMP Citra Plus Madinatul Ilimi Banjarbaru”**.

B. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian ini, peneliti memberikan definisi operasional sebagai berikut:

1. Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Administrasi Melalui Kualitas Kehidupan Kerja

Dalam KBBI upaya adalah sebuah usaha untuk mencapai suatu maksud, sedangkan peningkatan menurut KBBI adalah sebuah proses.¹² Peningkatan yang dimaksud ialah sebuah proses sesuatu menuju tahapan yang lebih baik dari sebelumnya.

Upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi ialah melalui kualitas kehidupan kerja di sekolah. Meliputi pengembangan karir dan pelatihan keterampilan teknis tentang penggunaan perangkat kantor, manajemen dokumen dan pengelolaan data serta diikut sertakan dalam pelatihan dengan diberi dukungan berupa dana kegiatan atau transportasi, pada setiap rapat bulanan seluruh staf sekolah termasuk tenaga administrasi diikutkan dalam pengambilan keputusan di bidang administrasi dan keuangan, diberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan kerja tenaga administrasi, atasan yang memberi dukungan serta motivasi kepada tenaga administrasi, relasi sosial

¹²“Arti kata upaya - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online.”

yang baik karena bagian administrasi bukan hanya berhubungan dengan guru, melainkan kepada anak-anak bahkan orang tua serta pemangku kepentingan di luar sekolah, diberikan gaji sesuai peraturan yayasan, pihak sekolah memberikan tunjangan bagian tata usaha, tunjangan kinerja, fasilitas kesehatan serta kenaikan jabatan, standar operasional prosedur untuk tenaga administrasi agar kinerja menjadi terstruktur dan setiap tahun ada laporan capaian program kerja agar membuat raport nilai untuk para tenaga administrasi.

2. Kinerja Tenaga Administrasi

Menurut Prawirosentono, *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹³ Seluruh penilaian kinerja dapat dipertimbangkan melalui hal-hal berikut: kualitas kinerja (mutu yang dihasilkan), kuantitas kinerja (jumlah yang harus diselesaikan), dan ketepatan waktu (sesuai atau tidaknya waktu yang telah ditetapkan).¹⁴

3. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah sebuah persepsi setiap karyawan merasakan kepuasan, rasa aman, dan mendapat kesempatan untuk terus bertumbuh dan berkembang. Kualitas kehidupan kerja terdiri dari beberapa komponen yang meliputi pertumbuhan dan pengembangan, kesempatan dalam pengambilan

¹³Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Nugruho A, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020), 1.

¹⁴Muryati dkk, *Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), 138.

keputusan, lingkungan fisik, atasan yang baik, gaji yang sesuai, relasi sosial dan integrasi sosial.¹⁵

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga administrasi di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru?
2. Bagaimana kinerja tenaga administrasi di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru?
3. Bagaimana kualitas kehidupan kerja tenaga administasi di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru?

D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan apa saja upaya yang dilakukan di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi.
2. Mendiskripsikan kinerja tenaga administrasi di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru
3. Mendeskripsikan kondisi kehidupan kerja tenaga administrasi di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru.

¹⁵P. Tommy Suyasa, Emilia Sari dan Ismoro Reza Prima Putra, *Memahami Perilaku Kerja Kontraproduktif* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020), 109.

E. Signifikansi Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar dari segi teoritis maupun praktis bagi pihak yang berkepentingan.

1. Manfaat Teoritis

Memahami dan memperkaya pengetahuan serta pengembangan ilmu pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia terutama tentang upaya peningkatan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hal ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi kepala sekolah agar dapat melaksanakan dan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik kepada tenaga administrasi meyakini bahwa hal ini dapat meningkatkan kinerja tenaga administrasi.
- b. Bagi tenaga administrasi agar dapat meningkatkan profesionalitas dalam menjalankan tugas dan dapat meningkatkan kinerjanya melalui kualitas kehidupan kerja yang diatur oleh kepala sekolah.
- c. Bagi yayasan agar dapat menjadi informasi dalam memfasilitasi peningkatan kinerja tenaga administrasi.
- d. Bagi peneliti lain agar dapat menjadi informasi ketika ingin melakukan penelitian pada tema yang sama dengan aspek yang berbeda.

F. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan peninjauan penelitian yang akan dilakukan, peneliti mencari berbagai referensi tentang penelitian terdahulu yang relevan terkait kualitas kehidupan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, antaranya sebagai berikut:

1. Skripsi Indra Hidayat dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pesona Makassar” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan menggunakan metode kuantitatif yang menjadi perbedaan dalam penggunaan metode, yaitu data dalam bentuk angka-angka yang diperoleh dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner berupa nilai atau skor. Penelitian ini membagi variabel kualitas kehidupan kerja menjadi 3 variabel independen yaitu lingkungan kerja, partisipasi kerja dan sistem imbalan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel walaupun secara parsial tidak semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel.¹⁶ Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah sama sama berfokus terhadap kualitas kehidupan kerja dan perbedaan disini adalah pada penelitian ini hanya menjadikan lingkungan kerja, partisipasi kerja, dan sistem imbalan sebagai indikator kualitas kehidupan kerja serta metode yang diteliti yang mana penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode kualitatif, pada skripsi Indra Hidayat berfokus pada karyawan hotel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan adalah tenaga administrasi sekolah.
2. Skripsi Nur Ainun dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu” dari Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis

¹⁶Indra Hidayat, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawam Hotel Pesonna Makassar”, Skripsi (Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017).

Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan terkait kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan bank.¹⁷ Penelitian ini memiliki kesamaan terkait kualitas kehidupan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaannya terletak pada motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja yang dijadikan variabel dalam penelitian ini, dengan dimensi ketentraman dan dimensi dorongan yang dijadikan indikator motivasi kerja serta metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan bank dan penelitian yang akan dilakukan adalah tenaga administrasi sekolah.

3. Jurnal Mohamad Sudi, Suzana S. Mamoribo dengan judul “Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori” dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik IISIP Yapis Biak Indonesia yang menjelaskan tentang upaya peningkatan kinerja melalui motivasi kerja dengan penetapan disiplin, pengawasan, menciptakan iklim yang kondusif, pemberian insentif, dan kompensasi. Jenis motivasi yang digunakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai berupa gaji, bonus, fasilitas kerja, penempatan jabatan, pujian, penghargaan,

¹⁷Nur Ainun, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Bengkulu”, Skripsi (Bengkulu: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2019).

dan hukuman. Tingkat motivasi yang baik ditunjukkan dengan hasil kerja meningkat, kedisiplinan kerja juga meningkat, serta keterampilan yang dimiliki pegawai semakin baik dengan menciptakan ide-ide terhadap cara memproduksi yang baik.¹⁸ Perbedaan dari penelitian ini yaitu melalui motivasi kerja yang mana gaji, bonus, fasilitas, jabatan, pujian, penghagraan, dan hukuman yang dijadikan sebagai indikator sebuah motivasi kerja. Penelitian yang akan diteliti terletak pada cara yang digunakan melalui kualitas kehidupan kerja serta target pada penelitian ini adalah pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Supiori.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan, maka disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, definisi operasional, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

Bab II berisi tentang kajian teoritik tentang kualitas kehidupan kerja dan kerangka berpikir yang menghubungkan antara komponen kualitas kehidupan kerja dengan upaya peningkatan kinerja yang ada pada penelitian ini.

Bab III metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, desain penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel/partisipan penelitian, data

¹⁸Sudi dan Mamoribo, "Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Supiori", *Jurnal Governance and Politics 1*, No. 1 (2021).

dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, teknik analisis data, dan teknik validitas dan keabsahan data.

Bab IV berisi hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja dan kualitas kehidupan kerja di SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Banjarbaru.

Bab V adalah penutup yang berisi dari simpulan dan saran.