

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja seseorang memiliki peran yang penting dalam pengambilan keputusan. Kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam kelancaran aktivitas kerja, dimana pimpinan dan bawahan harus dapat memilih dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

Kualitas kehidupan kerja menurut Soetjipto (2017) adalah gagasan tentang perencanaan dan proses kerja yang mengelola sumber daya manusia dari beragam proses kerja dan aktivitas kerja di antara pekerja untuk mendorong peningkatan kinerja. Marioso dalam (Takalao et al., 2019) menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah proses yang merespons kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang memberikan kesempatan pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kehidupan kerja mereka.

Kualitas kehidupan kerja menurut Riadi dalam (Asharini et al., 2018) adalah gagasan yang dijalankan dengan cara memperlakukan karyawan secara adil, memungkinkan komunikasi dua arah, dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada sudut pandang manajemen terhadap orang dan organisasi. Dengan demikian, perhatian manajemen tentang pengaruh pekerjaan pada karyawan, kinerja dan peran

karyawan dalam pengambilan keputusan merupakan aspek utama dalam kualitas kehidupan kerja.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel dan kesimpulan, seperti pada tabel 2.1 berikut ini

Tabel 2.1
Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kualitas Kehidupan Kerja
1	2017	Soetjipto	Kualitas kehidupan kerja adalah konsep perencanaan dan proses kerja yang mengelola sumber daya manusia dari berbagai proses kerja serta kegiatan antar tenaga kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja
2	2019	Marihot (dalam Takalao et al)	Bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka
3	2018	Riadi (dalam Asharini et al)	Kualitas kehidupan kerja adalah gagasan yang dijalankan dengan cara memperlakukan karyawan secara adil, memungkinkan komunikasi ke segala arah, dan memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan
4	2020	Nanjundeswaraswamy and Swamy (dalam Mahesh et.al)	<i>QWL as a process of redesigning the job by considering employee as an asset and not as a liability</i>
5	2017	Walton (dalam Ristanti dan Dihan)	Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja ditempat kerja mereka

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan 5 konsep yang dikemukakan para ahli pada tabel 2.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah proses mengelola sumber daya manusia secara adil. Dalam penelitian ini peneliti mengacu pada teori Walton dalam (Ristanti & Dihan, 2017) yaitu “Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka”.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Hanefah dalam (Setiyadi & Sri, 2016) menyatakan terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu

1. Tumbuh dan berkembang (*growth and development*)

Tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performannya dalam tantangan menjalankan pekerjaan.

2. Partisipasi (*participation*)

Kesempatan karyawan yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh lingkungan (*physical environment*)

Karyawan merasa nyaman di lingkungan tempat kerjanya yang dapat meningkatkan produktivitas.

4. Supervisi (*Supervision*)

Hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaannya.

5. Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*)

Kesempatan karyawan untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaannya

6. Faktor sosial (*social relevance*)

Hubungan baik dengan rekan kerja agar bisa menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain yang ada di dalam lingkungan kerja

7. Penyelarasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan

2.1.1.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator dalam kualitas kehidupan kerja menurut Walton dalam (Ristanti & Dihan, 2017) dibagi menjadi empat, yaitu:

- a) Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan.
- b) Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- c) Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan standar hidup karyawan.
- d) Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya adalah penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku di kepemimpinan serta lingkungan fisik

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator Walton karena sesuai dengan apa yang akan diteliti dan sesuai dengan konsep kualitas kehidupan kerja.

2.1.2 Kejenuhan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kejenuhan Kerja

Menurut Lee dan Ashforth dalam (Zaid, 2019) *burnout* dapat didefinisikan sebagai perasaan lelah, adanya sikap curiga terhadap orang yang terlibat dalam pekerjaan. *Burnout* akan berdampak negatif pada individu dan perusahaan, antara

lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya kinerja karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan menurun.

Burnout menurut Schaufeli dan Enzmann dalam (Zaid, 2019) adalah reaksi stres karena pekerjaan yang digambarkan dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental, yang mengakibatkan konflik di tempat kerja.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel dan kesimpulan, seperti pada tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2
Definisi Kejenuhan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kejenuhan Kerja
1	2019	Lee dan Ashforth (dalam Zaid)	Kejenuhan kerja atau burnout dapat didefinisikan sebagai perasaan lelah, adanya sikap curiga terhadap orang yang terlibat dalam pekerjaan.
2	2019	Schaufeli dan Enzmann (dalam Zaid)	Kejenuhan kerja atau burnout adalah reaksi stres terkait pekerjaan yang ditunjukkan oleh kelelahan fisik, emosional, dan mental, yang mengakibatkan konflik di tempat kerja.
3	2018	Maslach dan Jackson (dalam Wardati)	Kejenuhan kerja atau burnout sebagai suatu keadaan kelelahan mental dan telah digambarkan sebagai sindrom kelelahan emosional. Burnout menggambarkan kondisi emosional yang merasa lelah dan jenuh akibat tuntutan kerja

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan 3 konsep yang dikemukakan para ahli pada tabel 2.2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa kejenuhan kerja atau *burnout* adalah suatu keadaan kelelahan pekerja karena tekanan pekerjaan. Dalam penelitian ini peneliti mengacu pada teori Maslach & Jackson dalam (Wardati, 2018) yaitu “Kejenuhan kerja atau *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan mental dan telah digambarkan sebagai sindrom kelelahan emosional. *Burnout* menggambarkan kondisi emosional yang merasa lelah dan jenuh akibat tuntutan kerja”

2.1.2.2 Gejala Kejenuhan Kerja

Dalam artikel Smith, Gill dan Segal dalam (Romadhoni et al., 2015) menuliskan bahwa gejala *burnout* secara umum adalah :

- 1) Gejala Fisik
 - a. Merasa lelah dan terkuras oleh waktu.
 - b. Menurunnya kekebalan tubuh, sering sakit-sakitan seperti sakit kepala, nyeri punggung, nyeri otot, flu, dan lain sebagainya.
 - c. Perubahan nafsu makan atau tidur.
- 2) Gejala Emosional
 - a. Merasa gagal dan selalu ragu dengan kemampuan
 - b. Merasa tidak berdaya dan kurang semangat
 - c. Kehilangan motivasi
 - d. Semakin sinis dan berfikir negative
 - e. Penurunan kepuasan kerja
- 3) Perilaku
 - a. Lari dari tanggung jawab
 - b. Menunda-nunda waktu lebih lama untuk menyelesaikan sesuatu
 - c. Menggunakan obat-obatan dan alkohol untuk mengatasinya
 - d. Frustrasi

2.1.2.3 Indikator Kejenuhan Kerja

Berdasarkan penjelasan diatas, maka menurut Maslach & Jackson dalam (Wardati, 2018) ada beberapa indikator *burnout*. Beberapa indikator tersebut, yaitu:

a. Kelelahan emosional

Kelelahan emosional yang ditunjukkan oleh gejala-gejala seperti depresi, perasaan tidak berdaya, mudah lupa, sulit berkonsentrasi, mudah putus asa, merasa tersiksa dalam melaksanakan pekerjaan, mengalami kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja.

b. Depersonalisasi

Depersonalisasi ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial.

c. Rendah capaian personal

Ditandai dengan individu yang tidak bisa percaya diri, tidak pernah merasa puas dengan hasil kerjanya dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk orang lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator Maslach dan Jackson karena sesuai dengan konsep dan apa yang akan diteliti.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kegiatan menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan, berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Menurut Wulantika (2018:1) *“Employee performance is one of the dimensions that can be used to measure, evaluate the strength of employees in surviving and carry out their duties and obligations to the organization where they take shelter. Employees are required to be able to carry out tasks that are charged to him well, namely by optimizing work time, discipline, and honesty in order to*

achieve work with high quality and quantity” (Kinerja karyawan merupakan satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan hidup, menjalankan tugasnya dan kewajiban kepada organisasi tempat mereka bernaung. Karyawan dituntut untuk mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu kerja, disiplin, dan kejujuran untuk mencapai bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi). Sedangkan menurut Budiarti (2013:3) kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan atas apa yang telah dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode tertentu.

Menurut Wicaksono, Narimawati, Affandi, Priadana, & Erlangga, (2022:88) *performance is a function of the interaction of several factors between ability and motivation. If the ability and/or motivation of an employee is not in accordance with what is needed, it will have a negative impact on employee performance and organizational performance.*

Sedarmayanti dalam (Takalao et al., 2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan. Sementara itu menurut Wibowo dalam (Takalao et al., 2019) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Mangkunegara dalam (Ristanti & Dihan, 2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel dan kesimpulan, seperti pada tabel 2.3 berikut ini :

Tabel 2.3
Definisi Kinerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kualitas Kinerja
1	2019	Sedarmayanti (dalam Takalao et al)	Kinerja sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan.
2	2019	Wibowo (dalam Takalao et al)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.
3	2017	Mangkunegara (dalam Ristanti dan Dihan)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
4	2018	Robbins (dalam Hanisah et al)	Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya
5	2013	Budiarti	Kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan atas apa yang telah dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode tertentu

Sumber : Hasil olah peneliti (2022)

Berdasarkan 5 konsep yang dikemukakan para ahli pada tabel 2.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian karyawan dari hasil kerja yang telah dikerjakan. Dalam penelitian ini peneliti mengacu pada teori Robbins dalam (Hanisah et al., 2018) yaitu “Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya”.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Manullang dalam (Adnyaswari & Adnyani, 2017) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal atau individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen
2. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer

3. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi
5. Faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Robbins dalam (Hanisah et al., 2018) adalah:

- a) Kualitas (Ketelitian dan kemampuan pegawai, ketepatan waktu)
- b) Kuantitas (Memenuhi standar kerja, pekerjaan terlaksana dengan cepat)
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator Robbins dalam (Hanisah et al., 2018) karena sesuai dengan konsep dan apa yang ingin diteliti.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Isra Hayati, Suci Fitria (2018) Jurnal Agama dan Pendidikan Islam ISSN-p : 1979-9950 ISSN-o : 2598-0033	Judul: Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munandar Metode: Teknis analisis data.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $34,264 > 2,160$	Perbedaan: 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis 3. Tidak meneliti <i>quality of work life</i>

	Vol. 10 No. 1	Sampel: 15 orang		Persamaan: 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti <i>Burnout</i> 2. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan
2	Said Almaududi (2019) Journal of Economics and Business ISSN: 2597-8829 Vol. 3 No. 2	Judul: Pengaruh Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah Metode: <i>Library research</i> dan regresi linear sederhana Sampel: 40 orang	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan bagian operator PT PLN ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $3,974 > t$ tabel $2,02439$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan karena ini tingkat kejenuhan karyawan di PT PLN tinggi	Perbedaan: 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis 3. Tidak meneliti <i>quality of work life</i> Persamaan: 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti <i>Burnout</i> 2. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan
3	Mufti Hasan Alfani (2018) Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance p-ISSN: 2621-6833 e-ISSN: 2621-7465 Vol. 1 No. 1	Judul: Analisis Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru Metode: Teknik analisis SEM, dan menggunakan pendekatan PLS, pembanding nya menggunakan AMOS Sampel: 73 orang	Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan langsung antara QWL yang berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar $0,375$ dengan nilai t sebesar $4,393$. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel $1,669$ yang menunjukkan bahwa qwl memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan: 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis 3. Tidak meneliti <i>burnout</i> 4. Meneliti kepuasan kerja Persamaan: 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti <i>Quality of Work Life</i> 2. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan
4	Muhammad Abdul Hafizh, Ni Luh Putu Hariastuti (2021) Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan ISSN: 2775-5630 Vol.1	Judul: Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>quality of work life</i> tidak berpengaruh pada kinerja, sedangkan <i>burnout</i> berpengaruh pada kinerja karyawan	Perbedaan: 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis 3. Meneliti kepuasan kerja Persamaan: 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti <i>Quality of Work Life</i>

		<p>Metode: <i>Structural Equation Modeling – Partial Least Square (SEM-PLS)</i></p> <p>Sampel: 40 orang</p>		<p>2. Memiliki kesamaan dalam meneliti <i>Burnout</i></p> <p>3. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan</p>
5	<p>Susilo Ari Wibowo (2016)</p> <p>Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi ISSN: 2085-7721 Vol. 8 No. 6</p>	<p>Judul: Pengaruh <i>Quality of Work Life (QWL)</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta</p> <p>Metode: Analisis regresi</p> <p>Sampel: 267 orang</p>	<p>Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis 3. Tidak meneliti <i>burnout</i> 4. Meneliti motivasi kerja <p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti <i>Quality of Work Life</i> 2. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan
6	<p>Dedi santoso, Tetra Hidayati, Siti Maria (2016)</p> <p>JIMM – Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman ISSN : 2715-3789 Vol. 1 No.1</p>	<p>Judul: Pengaruh kejenuhan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian</p> <p>Metode: Regresi linear berganda</p> <p>Sampel: 64 orang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah kejenuhan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sementara kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis <p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti <i>Quality of Work Life</i> 2. Memiliki kesamaan dalam meneliti <i>Burnout</i> 3. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan
7	<p>Wafaa Mohammed Ahmed Bin Zaid (2019)</p> <p>International Journal of Business and Social Science Print ISSN 2219-1933, Online ISSN 2219-6021 Vol. 10 No. 4</p>	<p>Judul: <i>The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 500 orang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh, namun dari ketiga dimensi memiliki dampak yang bervariasi pada pekerja. salah satu dimensi yang paling berdampak adalah kelelahan emosional yang terjadi pada para pekerja</p>	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis 3. Tidak meneliti tentang kualitas kehidupan kerja <p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti <i>Burnout</i> 2. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan
8	<p>Nurma Asri Asharini, Suhatmini Hardyastuti, Irham (2018)</p> <p>Jurnal Agro Ekonomi Print ISSN 0215-8787</p>	<p>Judul: <i>The Impact Of Quality of Work Life and Job Satisfction on Employee Performance of PT</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dan kualitas kehidupan</p>	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis

	Online ISSN 2541-1616 Vol.29 No. 1	<i>Madubaru PG-PS MADUKISMO</i> Metode: <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> Sampel: 100 orang	kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung.	3. Tidak meneliti tentang kejenuhan kerja (<i>burnout</i>) 4. Meneliti tentang kepuasan kerja Persamaan: 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti Kualitas Kehidupan Kerja 2. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan
9	Agustina Hanafi, Bambang Bemby Soebyakto, Meldha Afriyanti (2016) International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM) ISSN (e) 2321-3418 Volume 6, Issue 9	Judul: <i>The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on The Employee Work Performance with Motivation as an Intervening Variables at Industrial affairs of South Sumatera Province</i> Metode: Kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan <i>Partial Least Square Modeling (PLS)</i> Sampel: 71 orang	Hasil t-Statistic sebesar $4,982 > 1,96$ dan p-Value $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa Quality of Work Life (QWL) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan	Perbedaan: 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis 3. Tidak meneliti tentang kejenuhan kerja (<i>burnout</i>) 4. Meneliti tentang kepuasan kerja 5. Meneliti tentang OCB Persamaan: 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti Kualitas Kehidupan Kerja 2. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan
10	Leila Asgari, Saeed Sayyad Shirkosh, Farideh Haghshenas (2018) Enterprise Organization Management ISSN: 1390-9304 Vol. 5 No. 14	Judul: <i>The Effect of Job Burnout on The Performance on The Employees of The Justice Department (Case Study: Employees of the Justice Department of Alborz Province)</i> Metode: Deskriptif-analitik Sampel: 252 orang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>burnout</i> memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil statistic sebesar 5,982.	Perbedaan: 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis 3. Tidak meneliti kualitas kehidupan kerja Persamaan: 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti Kejenuhan kerja (<i>Burnout</i>) 2. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan
11	Aysegul Acar, Mehmet Erkan (2018) Jurnal of Tourismology – Istanbul University Press	Judul: <i>The Effect of Quality of Work Life on Burnout Syndrome: A</i>	Hasil dari penelitian ini adalah dari tiga indikator <i>burnout</i> yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi dan	Perbedaan: 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis

E-ISSN : 2459-1939 Vol. 4 No. 1	<i>Study on Hospitality Industry</i> Metode: Penelitian deskriptif Sampel: 410 karyawan yang bekerja di 65 hotel bintang 4 dan 5	kurangnya prestasi menunjukkan hasil yang signifikan, kualitas kehidupan kerja secara positif mempengaruhi dimensi kurangnya prestasi diri.	Persamaan: 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti pengaruh kejenuhan kerja dan kualitas kehidupan kerja
------------------------------------	--	---	--

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kinerja seorang karyawan maka akan berdampak positif terhadap perusahaan. Kinerja yang tinggi merupakan kinerja yang optimal dan setiap perusahaan pasti mengharapkan para pegawai memiliki kinerja yang bagus agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi dengan baik tidaknya perusahaan dalam mengelola karyawan. Salah satu faktor dari penurunan kinerja karyawan adalah penerapan kualitas kehidupan kerja oleh perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja adalah unsur terpenting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kualitas kehidupan kerja ini terdiri dari keamanan dalam bekerja, diikutsertakan dalam pemecahan masalah, kompensasi yang adil dan diberikannya kesempatan untuk berkembang di perusahaan agar karyawan menjadi sumber daya manusia yang terampil.

Penerapan kualitas kehidupan kerja yang rendah akan membuat karyawan merasa tidak dihargai dan juga tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya. Sebaliknya, jika perusahaan menerapkan kualitas kehidupan kerja yang baik, itu

akan membawa dampak positif bagi perusahaan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja para karyawan.

Selain kualitas kehidupan kerja, penurunan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh *burnout* atau kejenuhan kerja. *Burnout* atau kejenuhan kerja adalah sebuah perasaan yang dirasakan karyawan yang timbul dari stress kerja ataupun kelelahan baik kelelahan fisik maupun kelelahan mental.

Karyawan yang jenuh dan merasa kelelahan akan berakibat pada penurunan kinerja. Kejenuhan yang berkepanjangan akan membuat karyawan merasa acuh dengan sekitarnya, tidak mau menyelesaikan tugas dan selalu merasa lelah dengan semua pekerjaannya.

2.3.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja menurut Riadi dalam (Asharini et al., 2018) adalah gagasan yang dijalankan dengan cara memperlakukan karyawan secara adil, memungkinkan komunikasi ke segala arah, dan memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfani (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru” hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung antara *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) yang berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Wibowo (2017) dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Kulonprogo D.I Yogyakarta”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hanafi et al (2018) dengan judul “*The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on The Employee Work Performance with Motivation as an Intervening Variables at Industrial affairs of South Sumatera Province*” menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Berikut gambaran keterkaitannya:



Gambar 2.1
Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

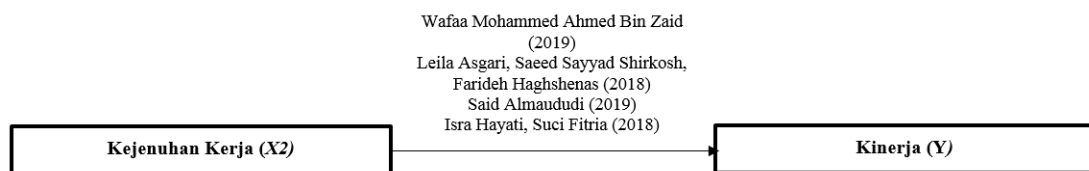
2.3.1.2 Pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Asgari et al (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Job Burnout on The Performance on The Employees of The Justice Department (Case Study: Employees of the Justice Department of Alborz Province)*” mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kejenuhan kerja (*burnout*) terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian Almaududi (2019) yang berjudul “Pengaruh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian

Operator di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih” juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaid (2019) dengan judul “*The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University*” juga menyatakan bahwa kejenuhan kerja berpengaruh, namun dari ketiga dimensi memiliki dampak yang bervariasi pada pekerja. salah satu dimensi yang paling berdampak adalah kelelahan emosional yang terjadi pada para pekerja.



Gambar 2.2
Pengaruh Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja

2.3.1.3 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kejenuhan Kerja

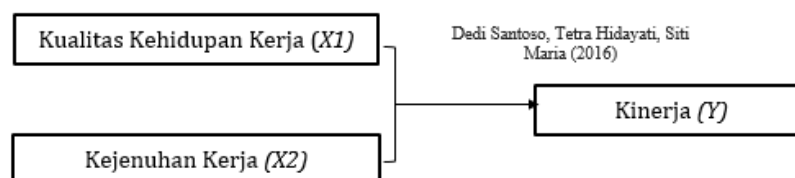
Acar & Erkan (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Quality of Work Life on Burnout Syndrome: A Study on Hospitality Industry*” menyatakan bahwa dari tiga indikator *burnout* yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi dan kurangnya prestasi menunjukkan hasil yang signifikan, kualitas kehidupan kerja secara positif mempengaruhi dimensi kurangnya prestasi diri.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ashrafi et al (2018) dalam penelitian yang berjudul “*The Relationship Between Quality of Work Life and Burnout: A*

Linear Regression Structural-Equation Modeling” menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *burnout* pada perawat

2.3.1.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

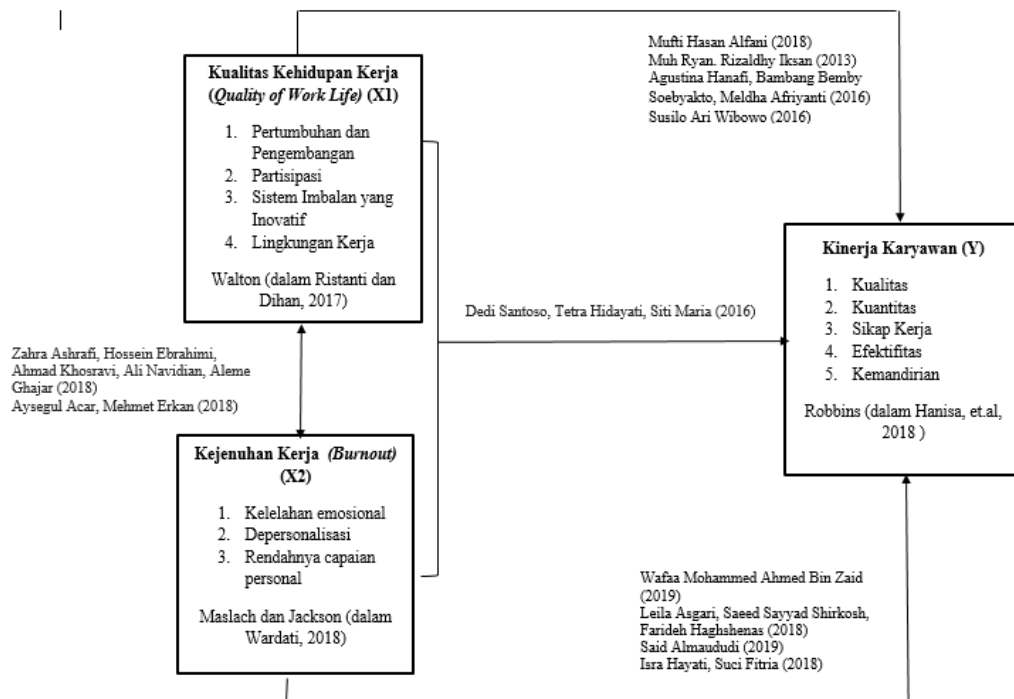
Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santoso et al (2016) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh kejenuhan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja, yang artinya jika kualitas kehidupan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik maka kinerja juga akan baik dan hasil untuk kejenuhan kerja adalah kejenuhan kerja berpengaruh negatif signifikan pada kinerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kejenuhan kerja berpengaruh pada kinerja.



Gambar 2.3
Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kejenuhan Kerja terhadap Kinerja

2.3.1.5 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, untuk variabel *independent* adalah kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kejenuhan kerja (*burnout*) dan untuk variabel *dependent* adalah kinerja karyawan.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Sekaran dalam (Danar Paramita et al., 2021) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka peneliti mengambil hipotesis seperti berikut:

H1 : Untuk tujuan penelitian nomor 1 tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran kualitas kehidupan kerja, kejenuhan kerja dan kinerja di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung

H2 : Ada pengaruh secara parsial antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung

H3 : Ada pengaruh secara parsial antara kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung

H4 : Ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kejenuhan kerja di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung

H5 : Ada pengaruh secara simultan antara kualitas kehidupan kerja dan kejenuhan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kantor Asia Afrika Kota Bandung