

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini penulis berusaha memaparkan konsep tentang apa yang penulis teliti agar dapat memudahkan dan menguraikan secara lebih rinci tentang variable - variable yang di teliti oleh penulis. Dan memudahkan para pembaca memahami apa yang penulis teliti.

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.2 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (dalam Susanti, R. 2016) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

Menurut (Budiarti, dalam jurnal 2018) Kualitas kehidupan kerja adalah kondisi kerja sebagai hasilnya interaksi antara individu dan pekerjaan mereka sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberikan kepuasan kerja.

Menurut Wulantika (2018:287) Kualitas Kehidupan Kerja adalah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan organisasi berfungsi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan membuat.

Menurut Chrisienty dalam Sudiq dan Wijayanti et al (2020),sejatinya kualitas kehidupan kerja ialah teknik dalam mengembangkan sebuah perusahaan yang dirancang dalam peningkatan akan fungsi dari organisasi/perusahaan yang memanusiakan pekerja dan lingkungan kerjanya,

sehingga nantinya akan demokratis serta melibatkan langsung para karyawannya dalam keputusan yang diambil oleh organisasi/perusahaan tersebut. Jika pada karyawan yang mengutamakan keorganisasiannya dalam perusahaan, maka mereka akan dengan senang hati dan menjadi loyal dalam pekerjaan mereka. Maka dari itu, mereka akan senang jika harus terlibat dalam organisasi perusahaannya. Dalam penelitian ini, mengacu pada indikator menurut Chrisienty dalam Sudiq dan Wijayanti et al (2020) menyebutkan yaitu: pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan kualitas kehidupan kerja pada tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2. 1
Konsep Kualitas Kehidupan Kerja

Definisi Kualitas Kehidupan Kerja	
Cascio (dalam Susanti, R. 2016)	"Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan."
Budiarti (2018)	"Kualitas kehidupan kerja adalah kondisi kerja sebagai hasilnya interaksi antara individu dan pekerjaan mereka sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberikan kepuasan kerja."
Wulantika (2018)	"Kualitas Kehidupan Kerja adalah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan organisasi berfungsi dengan memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan membuat."
Chrisienty (dalam Sudiq dan Wijayanti 2020)	"Kualitas kehidupan kerja ialah teknik dalam mengembangkan sebuah perusahaan yang dirancang dalam peningkatan akan fungsi dari organisasi/perusahaan yang memanusiakan pekerja dan lingkungan kerjanya, sehingga nantinya akan

	demokratis serta melibatkan langsung para karyawannya dalam keputusan yang diambil oleh organisasi/perusahaan tersebut.”
--	--

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 2.1 dari beberapa definisi di atas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep dari Susanti, R (2016) yang mengutip menurut Cascio Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Selain itu, berdasarkan tabel 2.1 diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu gambaran atau Teknik didalam kondisi untuk mengembangkan sebuah perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya dalam fisik maupun non fisik.

2.1.2.1 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (dalam Susanti, R. 2016), terdapat sembilan indikator dalam penerapan kualitas kehidupan kerja yaitu: partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Partisipasi karyawan (*Employee participation*)
 contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan
2. Pengembangan karir (*Career development*)
 contohnya dengan mengadakan peningkatan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi

3. Penyelesaian konflik (*Conflict resolution*),
contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan
4. Komunikasi (*Communication*)
komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung, maupun serikat pekerja
5. Kesehatan Kerja (*Wellness*)
contohnya jaminan keselamatan, program rekreasi, proses konseling.
6. Keselamatan lingkungan kerja (*Safe environment*)
contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan tim gawat darurat, dan program keselamatan
7. Keamanan Kerja (*Job security*)
contohnya program pensiun dan status karyawan tetap
8. Kompensasi yang layak (*Equitable compensation*)
contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif.
9. Rasa bangga/kebanggaan (*Pride*)
contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Walton (dalam Rostiana, 2014:109) dimensi-dimensi kualitas kehidupan kerja adalah :

1. Kompensasi yang tepat dan adil.
2. Lingkungan yang aman dan sehat
3. Keseimbangan pekerjaan dan keluarga

4. Integrasi sosial
5. Pengawasan
6. Konstitusionalisme dalam organisasi kerja
7. Kesempatan untuk pertumbuhan karir
8. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas manusia
9. Karakteristik pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik dari pekerjaan).

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Gaol dalam Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018) mendefinisikan “Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik.”

Menurut Dessler dalam Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi.

Menurut Budiarti (2013:6) Kompetensi merupakan kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang akan membedakan prestasi antara seorang individu dengan individu lainnya, karena kompetensi berada dalam diri individu dan tidak kelihatan secara kasat mata, maka kompetensi ini harus dipicu untuk berfungsi secara optimal,

dengan menyediakan iklim kerja yang kompetitif dan kondusif, memberikan pelatihan tentang pengenalan diri, dan memberikan reward yang pantas dan adil.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan kecerdasan emosional pada tabel 2.2 di bawah ini:

Tabel 2. 2
Konsep Kompetensi

Definisi Kompetensi	
Dessler dalam Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020)	" Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi."
Menurut Gaol (dalam Adriyanto, H., & Subakti, A. G. 2018)	"Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik."
Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (dalam Hendra, T. 2018).	"Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal- hal yang menyangkut pada pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude)."
Menurut Budiarti (2013:6)	"Kompetensi merupakan kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang akan membedakan prestasi antara seorang individu dengan individu lainnya, karena kompetensi berada dalam diri individu dan tidak kelihatan secara kasat mata, maka kompetensi ini harus dipicu untuk berfungsi secara optimal, dengan menyediakan iklim kerja yang kompetitif dan kondusif, memberikan pelatihan tentang pengenalan diri, dan memberikan reward yang pantas dan adil."

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 2.2 dari beberapa definisi di atas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep dari Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (dalam Hendra, T. 2018). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan

benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Selain itu, berdasarkan tabel 2.1 di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu gambaran atau Teknik didalam kondisi untuk mengembangkan sebuah perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya dalam fisik maupun non fisik.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kompetensi di atas, maka dapat Tarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh individu yang di dapatkan melalui pengalaman atau pembelajaran dari kecil hingga sekarang. Banyak peneliti yang mengatakan kompetensi yang dimiliki seorang individu sangatlah penting bagi prestasinya karena jika idividu tersebut mempunyai kompetensi yang luas maka individu tersebut akan terpakai sebagai SDM yang unggul.

2.1.3.2 Indikator Kompetensi

Adapun salah satu indikator kompetensi Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 142) yang mengatakan karakteristik yang terdapat dalam kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapat dari belajar secara formal dan/ atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus- kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2. Kemampuan (*skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menenganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/ pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/ organisasi.

2.1.3.4 Dimensi Kompetensi

Menurut (Moeheriono, 2012) dalam Egris Yani Pramularso (2018 : 42) secara rinci terdapat lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut:

1. *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. *Contingency management skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job role environment skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan

mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Sedangkan menurut Malayu hasibuan (2012:193), Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Tabel 2. 3
Konsep Disiplin Kerja

Definisi Disiplin Kerja	
Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016)	Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”
Malayu hasibuan (2012:193)	Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Definisi Disiplin Kerja	
Edy Sutrisno (2016)	disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”
Siagan (2014)	disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Dari Definisi Menurut Para Ahli Tersebut Maka dapat di simpulkan bahwa definisi disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi..

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Raeni Dwi Santy (2019:4) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara nyata untuk pencapaian tujuan organisasi yang berfokus kepada kualitas dan kuantitas karyawan yang diberikaan kepada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Asmawiyah (2020) menyatakan bahwa “Kinerja seorang karyawan tergantung pada kemampuannya, upaya serta peluang yang diperolehnya.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep/definisi dan kesimpulan kecerdasan emosional pada tabel 2.3 di bawah ini:

Tabel 2. 4
Konsep Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Karyawan	
Mangkunegara (2016:67)	“Kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>Actual Permormanse</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

Definisi Kinerja Karyawan	
	melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
Raeni Dwi Santy (2019:4)	“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara nyata untuk pencapaian tujuan organisasi yang berfokus kepada kualitas dan kuantitas karyawan yang diberikaan kepada organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.”
Asmawiyah (2020)	“Kinerja seorang karyawan tergantung pada kemampuannya, upaya serta peluang yang diperolehnya.”

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 2.3 dari beberapa definisi di atas, landasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa “Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi menurut para ahli tersebut maka dapat di simpulkan bahwa Kinerja adalah suatu tolak ukur yang dapat menentukan baik atau tidaknya kinerja seseorang karyawan terhadap perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam Hamali (2016:101-102) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari :

- 1) Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor genetik sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan genetik misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-Faktor yang diperoleh selama hidup misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif dan menciptakan hubungan yang selaras antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat mendukung keefektifan tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis dan resesi ekonomi yang terjadi di Negara Indonesia pada tahun 1977 meningkatnya nilai inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan

menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu faktor budaya. Faktor budaya menjadi peran yang penting. Misalnya budaya orang sunda “silih asih, silih asah, dan silih asuh”. Dengan demikian etos kerja orang sunda memiliki kualitas interaksi yang memegang teguh nilai-nilai kemanusiaan. Maka perintah atau teguran yang dilakukan oleh pimpinan suatu organisasi yang berada di masyarakat sunda menjadi lebih sulit dibandingkan dengan organisasi yang berada di Jepang

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) **Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.

2) **Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.

3) **Pelaksanaan tugas**

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu, Penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1.	Kevin Frangky Iskandar Willem J.F.A Tambunan Greis M Sendow 2020	Judul : Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado Metode : Penelitian Asosiatif. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda Dan Uji Hipotesis F Dan T.	Berdasarkan Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Variabel Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.	Persamaan : Terletak Pada Variable X2 Dan Y Perbedaan : Variable X1, X3. Lokasi Dan Waktu Penelitian

		<p>Sampel :</p> <p>ISSN : 2303-1174</p>		
2.	<p>Rhoma Dani, Makmur</p> <p>2018</p>	<p>Judul : Pengaruh Quality Of Work Life Dan Self Determination Terhadap Work Engagement Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu</p> <p>Metode : Penarikan Sampel Dengan Menggunakan <i>Sampling</i> Jenuh (Sensus). Analisis Regresi Berganda</p> <p>Sampel : -</p> <p>ISSN : 2301-9506</p> <p>Vol. 6 No. 2 (2017): Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos</p>	<p>Berdasarkan Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Variabel Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Terletak Pada Variable X1 Dan Y</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Terletak Pada Variable X2. Lokasi Dan Waktu Penelitian</p>

3.	<p>Selahattin Kanten, Omer Sadullah</p> <p>2012</p>	<p>Judul : An Empirical Research On Relationship Quality Of Work Life And Work Engagement</p> <p>Metode : Literature Study</p> <p>Sampel : 180</p> <p>ISSN : <u>1877-0428</u></p>	<p>The Findings Support Research Hypoteses And Indicate That (1) There Is A Significant Relationship Between QWL And Employee Engagement; (2) Blue Collar And White Collar Employee Perceived Different Aspects Of Their Quality Of Work Life; (3) Blue Collar And White Collar Employees Have Different Work Engagement Levels.</p>	<p>Persamaan : Terletak Pada Variable X1</p> <p>Perbedaan : Variable Y, Lokasi Dan Waktu Penelitian</p>
4.	<p>Agustina Hanafi Dan Johan Gunady ony</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 14 No.1 Maret 2016</p>	<p>Judul : Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.</p>	<p>yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan .</p>	<p>Persamaan : Terletak Pada Variable X1 Dan Y</p> <p>Perbedaan : Terletak Pada Lokasi, Dan Waktu Penelitian</p>
5.	<p>Kevin Frangky Iskandar Willem J.F.A Tambunan Greis M Sendow</p> <p>2020</p>	<p>Judul : Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado</p> <p>Metode : Penelitian Asosiatif. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian, Uji Asumsi</p>	<p>Berdasarkan Hasil Penelitian Diketahui Bahwa Variabel Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.</p>	<p>Persamaan : Terletak Pada Variable X2 Dan Y</p> <p>Perbedaan : Variable X1, X3. Lokasi Dan Waktu Penelitian</p>

		<p>Klasik, Regresi Linier Berganda Dan Uji Hipotesis F Dan T.</p> <p>ISSN : 2303-1174</p>		
6.	<p>Sumarsi, S., & Rizal, A.</p> <p>2022</p> <p>International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS) Volume, 2.</p>	<p>Judul : The Effect of Competence and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment Mediation.</p> <p>e-ISSN: 2775-0809</p>	<p>Based on the results of research and data analysis, it can be concluded that</p> <p>competence has a positive effect on Organizational Commitment to employees,</p> <p>Competence has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior, Quality</p> <p>of work life has a positive effect on Organizational Citizenship Behavior,</p> <p>Organizational commitment has no effect on Organizational Citizenship Behavior,</p> <p>Organizational commitment does not effect on Organizational Citizenship</p> <p>Behavior. This research was only carried out in a limited research location, namely employees at the Jaken and Jakenan Health Centers, so the results of this</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Variable X1 Dan X2</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Variable Y. Lokasi Dan Waktu Penelitian</p>

			<p>study cannot be generalized and must be presented carefully, so for those who</p> <p>want to use the findings of this study need to be careful in do generalizations or</p> <p>analogies of research results, because it is not necessarily the same research</p> <p>results if carried out on different research objects. Filling out the questionnaire is</p> <p>voluntary there are no binding rules so that respondents can give inaccurate</p> <p>answers and may answer well even though their performance is not good. This</p> <p>study carried out during a pandemic so that the results may be different from</p> <p>previous research studies and the results may not necessarily be generalized to different periods.</p> <p>previous studies and the results may not necessarily be</p> <p>generalized to research using different data processing methods and tools.</p>	
--	--	--	---	--

7.	Harianja, R. 2018	Judul : Pengaruh Karakteristik Kepribadian, Kompetensi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Sumut Kantor Pusat Medan	Berdasarkan hasil penelitian secara simultan Karakteristik Kepribadian, Kompetensi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.	Persamaan : Terletak Pada Variable X2 Dan Y Perbedaan : Terdapat Di X1, Lokasi Dan Waktu Penelitian
8..	Suryadana 2013	Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan total kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 71,4%. Kinerja Pegawai dalam kondisi baik, terlihat dari enam dimensi yang ada yaitu kualitas, kuantitas, kemandirian, prakarsa, kemampuan beradaptasi dan kemampuan bekerjasama. Semakin baik kompetensi dan kualitas kehidupan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Telah terbukti bahwa kompetensi dan kualitas	Persamaan : Terletak Pada Variable X1, X2 Dan Y Perbedaan : Lokasi Dan Waktu Penelitian

			<p>kehidupan kerja merupakan salah satu pemicu baik tidaknya kinerja seseorang, maka dari itu setiap pegawai secara kontinu untuk terus meningkatkan kompetensinya dan kualitas kehidupan kerjanya sehingga dampaknya bisa meningkatkan kinerja. Perlu adanya sikap yang menunjukkan rasa memiliki perusahaan selayaknya seperti perusahaan sendiri, maju mundurnya satu perusahaan di sebabkan dan ditentukan atas sikap karyawan yang merasa bagian dari perusahaan</p>	
--	--	--	---	--

Sumber data diolah penulis 2022

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilihat dari tabel 2.1 bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul penelitian atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang di teliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel, Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai kinerja yang baik maka dibutuhkan beberapa hal yang dapat mencapai tujuan tersebut, diantaranya kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Dengan kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja yang baik dapat mengasah kemampuan,

keyakinan dan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

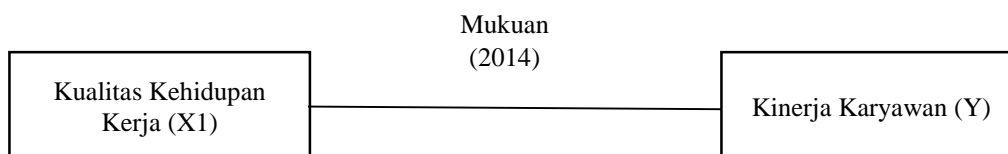
Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan pada PT. Pos Indonesia (Persero) untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui kualitas kehidupan kerja yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa serta pengiriman terbesar dan pertama di Indonesia. PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mempunyai tugas besar untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Dari variable yang diteliti memiliki keterkaitan dimana karyawan nyaman dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja mampu meningkatkan kompetensi yang berpengaruh ppsitif terhadap perusahaan.

Kemudian untuk memaksimalkan kinerja karyawan faktor kompetensi adalah faktor internal individu karyawan yang mempengaruhi pola kerja seseorang dalam suatu organisasi.

2.2.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Mukuan (2014) meneliti tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Keterkaitan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

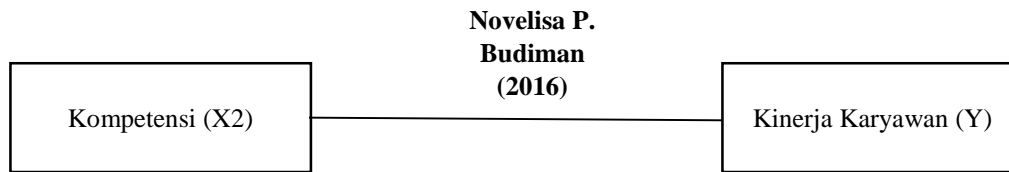
2.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Selain kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompetensi juga dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Menurut Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018:10) Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Kompetensi yang ada diperusahaan dapat berupa pelatihan, coaching ataupun counseling.

Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas karyawan telah memahami tentang manfaatnya kompetensi bagi peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan trait berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan social role terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Menurut Novelisa P. Budiman (2016:330), Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. Dapat di artikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado memiliki Kompetensi yang baik dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi

Tendean Manado sudah memiliki Kompetensi yang baik hal itu menjadi faktor pendukung Kinerja Karyawan.



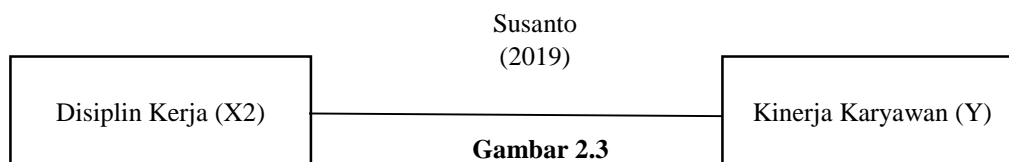
Gambar 2.2

Keterkaitan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

2.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013, p. 224) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

Hasil penelitian Susanto (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rembaka menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3

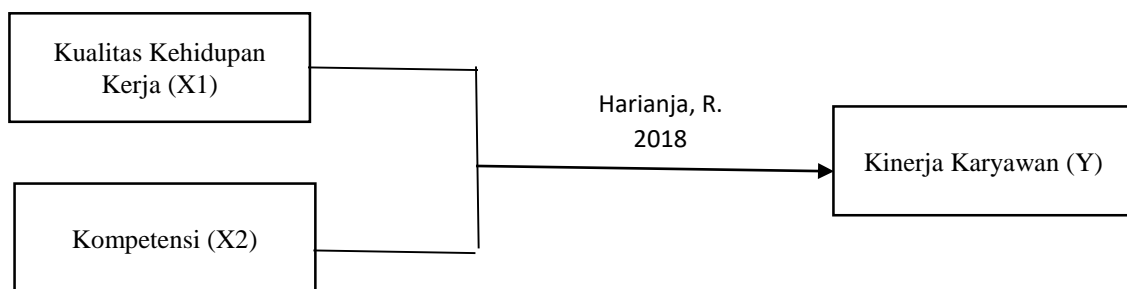
Keterkaitan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hal ini pengaruh antara kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan kinerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Berdasarkan hasil penelitian (Harianja, R. 2018) Secara simultan Karakteristik Kepribadian, Kompetensi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

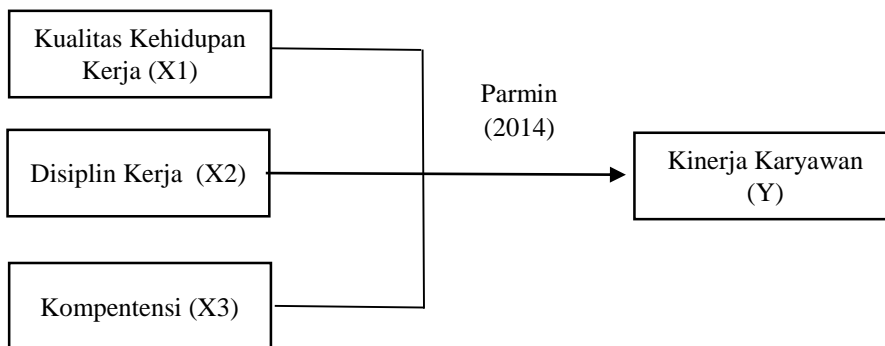
Berdasarkan hasil penelitian (Suryadana,2013) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi dan kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan total kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 71,4%. Kinerja Pegawai dalam kondisi baik, terlihat dari enam dimensi yang ada yaitu kualitas, kuantitas, kemandirian, prakarsa, kemampuan beradaptasi dan kemampuan bekerjasama. Semakin baik kompetensi dan kualitas kehidupan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Telah terbukti bahwa kompetensi dan kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu pemicu baik tidaknya kinerja seseorang, maka dari itu setiap pegawai secara kontinu untuk terus meningkatkan kompetensinya dan kualitas kehidupannya sehingga dampaknya bisa meningkatkan kinerja. Perlu adanya sikap yang menunjukkan rasa memiliki perusahaan selayaknya seperti perusahaan sendiri, maju mundurnya satu perusahaan di sebabkan dan ditentukan atas sikap karyawan yang merasa bagian dari perusahaan.



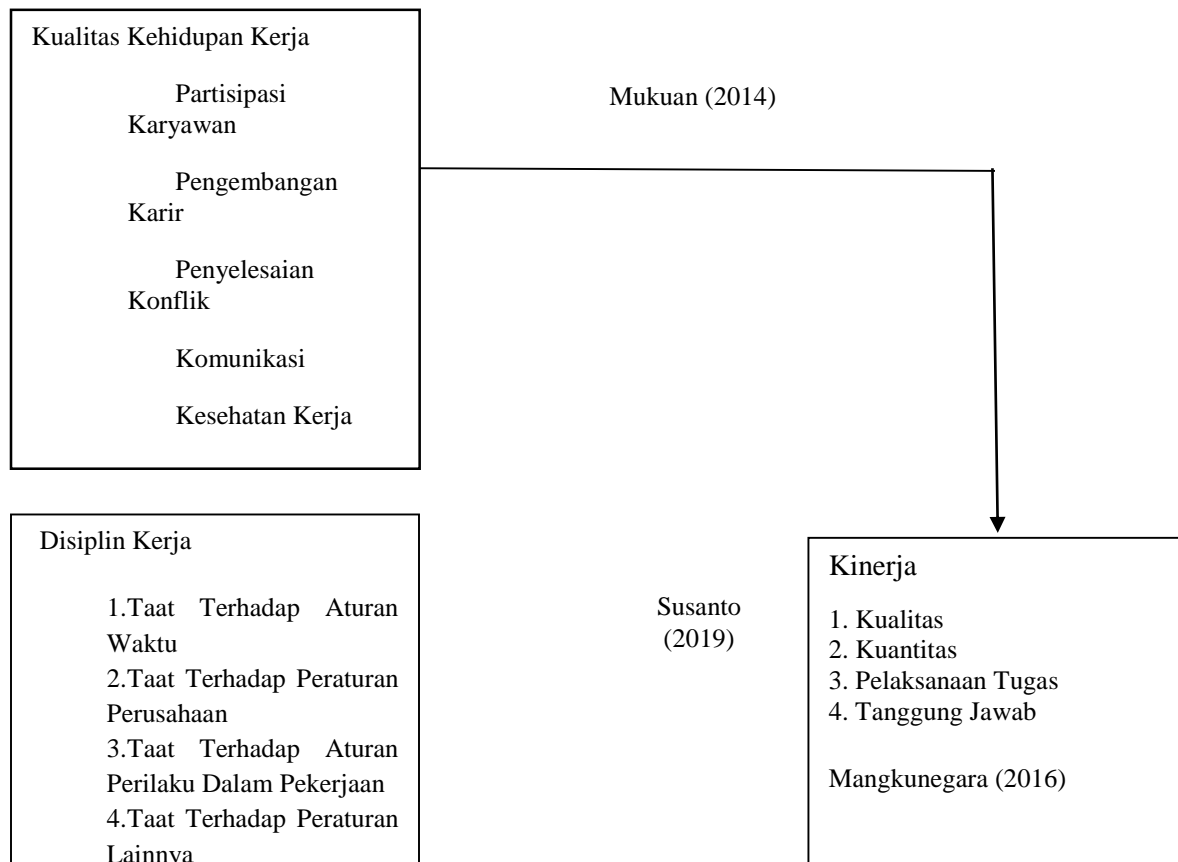
Gambar 2.4

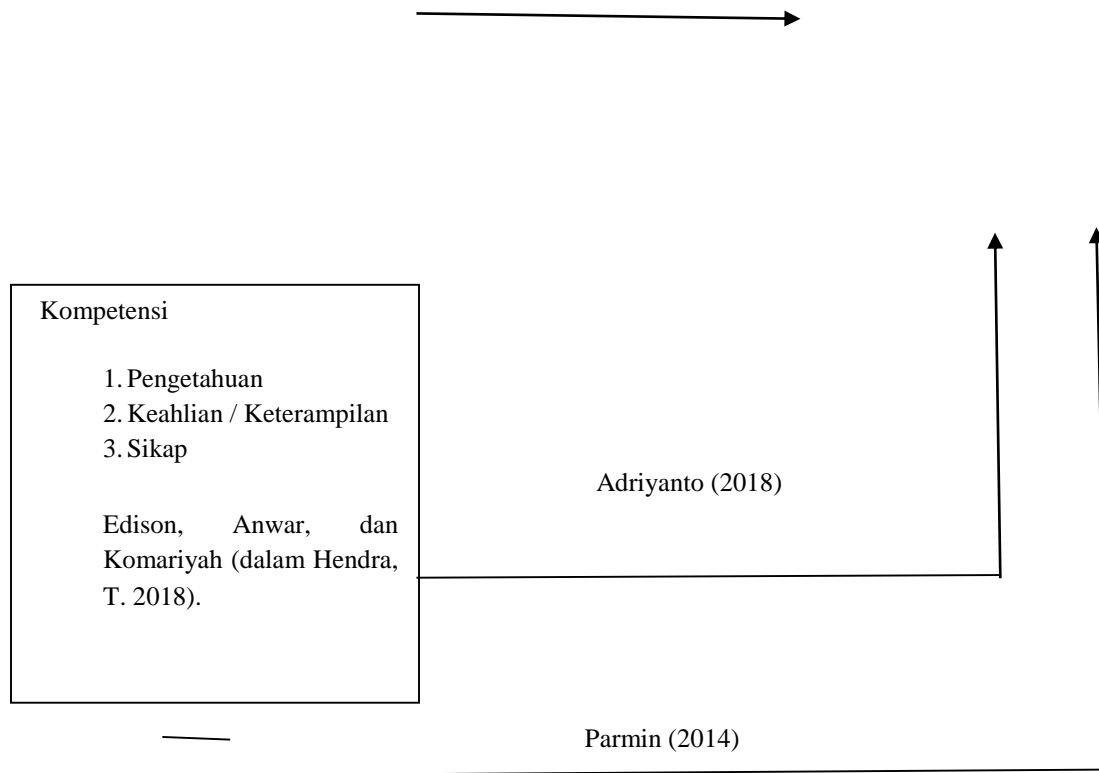
1.2.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Parmin (2014) meneliti tentang Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR BKK Kebumen menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.5
Keterkaitan Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan





Gambar 2.6
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Umi Narimawati (2007 : 73), mengemukakan bahwa: “ Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017: 63) menyatakan bahwa : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasar pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta – fakta empiris yang

di peroleh melalui pegumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric”.

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deksriptif, yang berupa paparan atau uraian saja.
2. H2: Diduga terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Pelayanan
3. H3: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Pelayanan
4. H4: Diduga terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Pelayanan
5. H5: Diduga terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Pelayanan