BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini didapatkan dari sebuah studi pustaka buku, jurnal ilmiah, artikel dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dengan tujuan untuk menyusun sebuah kerangka pemikiran/konsep penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja, kepuasan dan kinerja karyawan.

2.1.1 Kualitas kehidupan kerja

2.1.1.1 Definisi Kualitas kehidupan kerja

Menurut Ristanti(2016:53) Kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitasaktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Sedangkan.

Menurut Arifin (2001:106) berpendpat bahwa "*Quality of Work Life"* sebagai upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan upaya untuk mencapai kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal".

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut men dapat perhatian organisasi (Noor Arifin 2012:11)

Kualitas kehidupan kerja *(Quailty of Work Life)* merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan atau menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi

sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan (Lumbantoruan 2015:4).

Menurut Siagian, (2004:117) Kualitas kehidupan kerja diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan karyawan yaitu imbalan yang memadai dan adil, kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya di masa depan, intergrasi sosial dalam lingkungan kerja, ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif, keseimbangan antara kehidupan kekaryaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebagai keadaan yang menguntungkan dari tempat kerja yang mendukung kepuasan karyawan dengan memastikan imbalan yang tepat, keamanan kerja dan peluang pertumbuhan Rubel *et.al* (2014:458).

Dari beberapa pendapat para ahli penulis simpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerjasebagai sebuah tanggung jawab kesejahteraan hidup karyawan yang dilakukan perusahaan melalui berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi dan meningkatkan sebuah prestasi kinerja yang baik. Upaya tersebut seperi halnya dalam pemberian kompensasi yang sesuai, keamanan lingkungan kerja, memberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang termasuk softskill berupa kemampuan yang menambah sebuah kapasitas kemampuan, jaminan kesehatan maupun hari tua dan respon sebuah organisasi terhadap karyawan yang bertanggung jawab secara social dan menyeluruh.

2.1.1.2 Tujuan Kualitas kehidupan kerjan

Tujuan dari pembangunan sistem kualitas kehidupan kerja Menurut wirawan (2015:104) adalah:

1. Memperbaiki kepuasan kerja pekerja.

   Kepuasan kerja sangat penting bagi individu pekerja dan organisasi di mana pekerja bekerja.

2. Memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja.

   Kualitas kehidupan kerja dapat mengembangkan lingkungan kerja yang aman bebas dari kecelakaan kerja dan kesehatan pribadi individu bekerja.

3. Meningkatkan kinerja para pekerja.

   Tujuan akhir dari kualitas kehidupan kerja adalah meningkatkan kinerja para pekerja yang berimbas kepada kinerja organisasi.

4. Menciptakan pembelajaran organisasi.

   Kualitas kehidupan kerja membangun pembelajaran organisasi dimana organisasi berupaya mengembangkan para pekerjanya secara terus menerus dan pekerja menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk melakasanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

5. Mendukung manajemen perubahan.

   Perubahan yang dilakukan oleh perusahaan harus didukung oleh para pekerja dan akan mempengaruhi kehidupan mereka.

2.1.1.3 Dimensi kualitas Kehidupan Kerja

Ada empat kualitas kehidupan kerja yang dianggap penting bagi pengembangan kualitas kehidupan kerja bagi pekerja menurut Noor Arifin (2012:12) sebagai berikut:

1. suasana kerja dan perkembangan karir
2. dukungan dari pihak manajemen,
3. penghargaan dari perusahaan
4. dampak kerja pada kehidupan personal.

2.1.1.4 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Ada empat indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Ristanti (2016:54), yaitu :

1. *Pertumbuhan dan pengembangan*, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
2. *Partisipasi*, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan
3. *Sistem imbalan yang inovatif,* yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja

4. *Lingkungan kerja*, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik

2.1.1.5 Pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja

Menurut Noor arifin (2012:12) Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja adalah sebgai berikut:

1. Pandangan pertama

   Mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan danpraktek dari tujuan perusahaan. .

2. Pandangan kedua

   Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja a dalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa ama, secara relatif.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja.

Locke (dalam Luthans, 2011:141) Memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *"a pleasurabler positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience."* Definisi itu mengatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Definisi lain dikemukanan Kinicki dan fugate (2012:161) yang menyatakan kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai fase pekerjaan seseorang.

Davis et.al (dalam Mangkunegara 2015:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan melipatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis kerja, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Jex dan Britt (dalam kaswan 2015:86) menatakan bahwa kepuasan kerjan pada dasarnya merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Meskipun analisis teoritis mengkritik kepuasan kerja sebagai konsep yang terlalu sempit, namun ada 3 dimensi yang dierima umum:

1. *Kepuasan kerja* merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak dapat dilihat, melainkan dapat disimpulkan.
2. *Kepuasan kerja sering ditentukan* menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhui atau melampaui harapan.
3. kepuasan kerja mempresentasikan beberapa sikat yang terkait. Selama berthaun-tahun, lima dimensi pekerjaan telah didentifikasi menggambarakan karakteristik pekerjaan yang paling penting mengenai respons efektif: Pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, peluang promosi, supervisi/pengawasan, dan rekan kerja:

1) *Pekerjaan itu sendiri*

   Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

2) *Upah atau gaji*

   Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak *(karyawan dan perusahaan)* merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.

3) *Peluang Promosi*

   Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang di duduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawan pun akan lebih terjamin.

4) *Supervision/Pengawasan*

Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

5) *Rekan kerja*

Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik mambuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Mangkunegara (2015:120) Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaotu faktor yang ada pada diri karyawandan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan *(IQ)*, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja

2. Faktor pekerja, yaitu jenis pekerja, struktur organisasi, pangkat *(golongan),* kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finasnsial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.2.4 Pengukuran kepuasan

Mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Mangkunegara (2015:126) sebagai berikut:

1. *Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan,* Dalam penggunaannya, karyawan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan upah, promosi, dan *co-worker.*
2. *Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah,* skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira netral, cemberut, dan sangat cemberut. karyawan diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.
3. *Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner Minnesota,* skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan dan sangat memuaskan.

2.1.2.5 Variabel-variabel kepuasan kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel se[erti *turnover, tingkat absensi, umur, tingakat pekerkjaan, dan ukuran organisasi*

*perusahaan.*Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara 2015:117) sebagai berikut :

1. Turnover

   Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnovernnya lebih tinggi.

2. Umur

   Ada kencenderungan karyawan lebih tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih beroengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

3. Tingkat pekerjaan

   Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebh rendah. karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

4. Ukuran organisasi perusahaan

   Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil sesuatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2.1.2.6 Cara meningkatkan kepuasan kerja

Menurut kaswan (2015:110) Kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi, mengurangi perasaan stress, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain-lain. Untuk itu kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan. Hal-hal sebagai berikut mingkin dapat meningkatkan kepuasan kerja:

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan
2. Memiliki gaji, tunjagan, dan kesempatan promosi yang adil
3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
4. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan

2.1.2.7 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mariskha (2011:40) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya

2.1.3 Kinerja karyawan

Mangkunegara (2010: 98) berpendapat bahwa ”Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Yang dapat didefinisi bahwa ”Kinerja karyawan *(prestasi kerja)* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Menurut Gibson (2008: 55), job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Menurut Simanjuntak (2014: 61) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2.1.3.1 Indikator Kinerja karyawan

Kinerja dapat diukur melalui lima indikator menurut Bernadin & Russel (2003:135) sebagai berikut :

a. *Kualitas,* yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
b. *Kuantitas,* yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi.
c. *Ketepatan waktu,* yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Agustiani Asis (2014:2644) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor individu *(personal factors).*

   Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

2. Faktor kepemimpinan *(leadership factors)*.

   Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.

3. Faktor kelompok/rekan kerja *(team factors).*

   Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. Faktor sistem (system factors).

   Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. Faktor situasi *(contextual/situational factors).* Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009 : 260) didefinisikan dengan kata "to appraise" *(menilai)* adalah *"menetapkan harga untuk"* atau "menilai suatu benda". Jika menggunakan istilah *"penilaian kinerja"*, berarti terlibat dalam proses menetukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja dapat pula dipandang sebagai panduan dari :

a. Hasil kerja *(apa yang harus dicapai oleh seseorang)*.
b. Kompetensi *(bagaimana seseorang mencapainya)*.

2.1.3.4 Prinsip Dasar Penilaian Kinerja

Menurut Anwar (2008 : 13), secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar penilaian kinerja sebagai berikut :

a. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.
b. Didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan pelayanan langsung, suatu diskusi yang kontruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
c. Suatu proses manajemen yang alami, namun dimasukan secara sadar kedalam yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh peneliti Terdahulu, untukmenjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian Terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/ Nama terbit	Hasil Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh kepuasan keja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen otganisasional sebagai variabel intervening *Oleh:* *Titik Rosita &Tri Yuniati (2016)*	Menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2009: 87) Job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.	Membahas Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Tidak membahas komitemen organisasi
2.	Pengaruh kepuasan terhadap loyalitas nasabah pada PT.Bank Sulut Cabang Utama Manado Oleh : *Regina Pacis Korengkeng (2015)*	Kepuasan nasabah adalah sebagai variabel pengaruh atau yang disebut variabel independen (X). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (*Ferdinand, 2006).*	Membahas keterikatan tentang pengaruh kepuasan	Tidak membahas tentang loyalitas
3.	Pengaruh kualitas kerja pegawai terhadap kinerja pagawai Oleh: *Agustiani Asis (2014)*	Menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan	Keterkaitan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan	Yang membedakannya yaitu karyawan bukan pegawai

No	Judul Penelitian/ Nama terbit	Hasil Peneliti	Persamaan	Perbedaan
		mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Menurut Bitner dan Zeithaml *(dalam Riorini, 2004),*		
4.	Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara *(Intervening Variabel)* *Oleh:* *Ramadhon STIE YAPIS DOMPU*	Konsep kualitas kehidupan kerja *(quality of work life)* merupakan kinerja yang ditunjukan oleh ukuran tentang bagaimana warga organisasi merasakan hal-hal seperti; pekerjaanya, kemanfaatannya, kondisi kerjanya, kesan anak buah terhadap pimpinannya, peluang untuk maju, pengembangan, kepastian, dan imbal jasanya *(Bennet, 1995).*	Terkait kuliatas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan	Bukan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja tapi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Oleh : *Anggy Suasana Makuan,Pembimbing Drs. Sontje M.Sumayku, M.Si dan Drs. Sonny G.Kaparang, M.Si*	Kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan yang meliputi availability, delivery, reliability, maintainably, dan cost effectiveness. Crosby dalam Manfred (2013 Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara *(2006)*	Yang terkait pengaruh kuliatas kehidupan kerja terhadap kinerja	Tidak ada perbedaannya

No	Judul Penelitian/ Nama terbit	Hasil Peneliti	Persamaan	Perbedaan
6.	Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja Oleh : *Noor Arifin (2012)*	Kualitas kehidupan kerj a merupakan masalah u tama yang patut menda pat perhatian organisasi *(Lewis dkk, 2001).* Robbins *(1996)* menyat akan bahwa kinerja kary awan adalah fungsi dari i nteraksi antara kemampu an dan motivasi. Kepuasan kerja menunju kkan pada sikap emosion al positif yang berdasar pada pengalaman kerja seseorang *(Locke dalam Luthans 1 998).*	Keterkaitannya kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.	Yang berbeda itu analisis dan kinerja
7.	Pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dan prilaku kewarganegaraan sebagai variabel intervening Oleh : *Erick Robson Lumbantoruan* *Pembingbing : Marnis (2015)*	"Kualitas Kehidupan Kerja terkait dengan sejauh mana berbagai kebutuhan manusia terpenuhi". Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Dubrin *(1994:376)* Davis (dalam Iriana et.al, 2004)	Keterkaitan pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Tidak menggunakan Komitmen dan perilaku kewargaan
8.	Pengaruh kualitaskehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *Oleh :* *Astrianditya Januar Ristiani,dkk (2016)*	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan efek pada kualitas kehidupan kerja dengan kinerja parsial, menentukan efek kepuasan kerja pada kinerja secara parsial, dan menentukan pengaruh kualitas pekerjaan kehidupan dan kepuasan kerja secara bersamaan	Sama dengan judul	Tidak ada perbedan

No	Judul Penelitian/ Nama terbit	Hasil Peneliti	Persamaan	Perbedaan
		pada kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, variabel dependen dalam hal ini belajar adalah pertunjukan. Populasi dari penelitian ini adalah 600 karyawan tetap bergeser		
9.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Komitmen Kerja dan Tujuan Penguasaan di Sektor Usaha Kecil dan Menengah. *Oleh:* *Richard Chinomona dkk* *(2012)*	Meningkatnya kompleksitas dunia bisnis yang kompetitif dan proses perundingan upah yang rumit, negosiasi upah, kebuntuan dan tawar-menawar, dan sifat disruptif dari perselisihan tenaga kerja telah membuat banyak perusahaan melihat kualitas kehidupan kerja karyawan mereka sebagai faktor strategis yang penting dalam melindungi perusahaan dari bencana yang tidak diinginkan (e.g., Beauchamp and Bowie, 2004; Carroll and Buchholtz, 2006; Ferrell, Fraedrich and Ferrell, 2008).	Membahas Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja pada Kepuasan Kerja.	Tidak membahas variabel Komitmen kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Karyawan yang memilik kualitas kehidupan yang tinggi dapat melalui kinerja karyawan yang baik yang ada di dalam perusahaan. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan untuk memastikan bahwa program akan sesuai degan tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan mereka serta kepuasan peserta tersebut. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Kualitas Kehidupan Kerja program adalah cara lain organisasi mengakui tanggung jawabnya untuk mengembangkan kinerja dan kondisi kerja yang sempurna untuk orang-orang seperti sama baiknya kesehatan ekonomi dari organisasi.

Perusahaan harus mampu meningkatkan Kualitas kehidupan kerja kearah yang lebih baik agar mengasilkan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dapat mempengaruhi kepuasan hidupnya.

Maka dari itu sebuah organisasai/perusahaan harus mampu memenuhi berbagai tuntutan hak-hak pekerja karyawan. Terutama menjaga asset Sumber Daya Manusia agar terus menerus berkontribusi dan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik untuk meningkat kepuasan kerja yang tinggi pada saat karyawan bekerja.

2.2.1 Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan

kehidupan kerja terdapat kinerja karyawan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat

hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Rubel (2014:459)

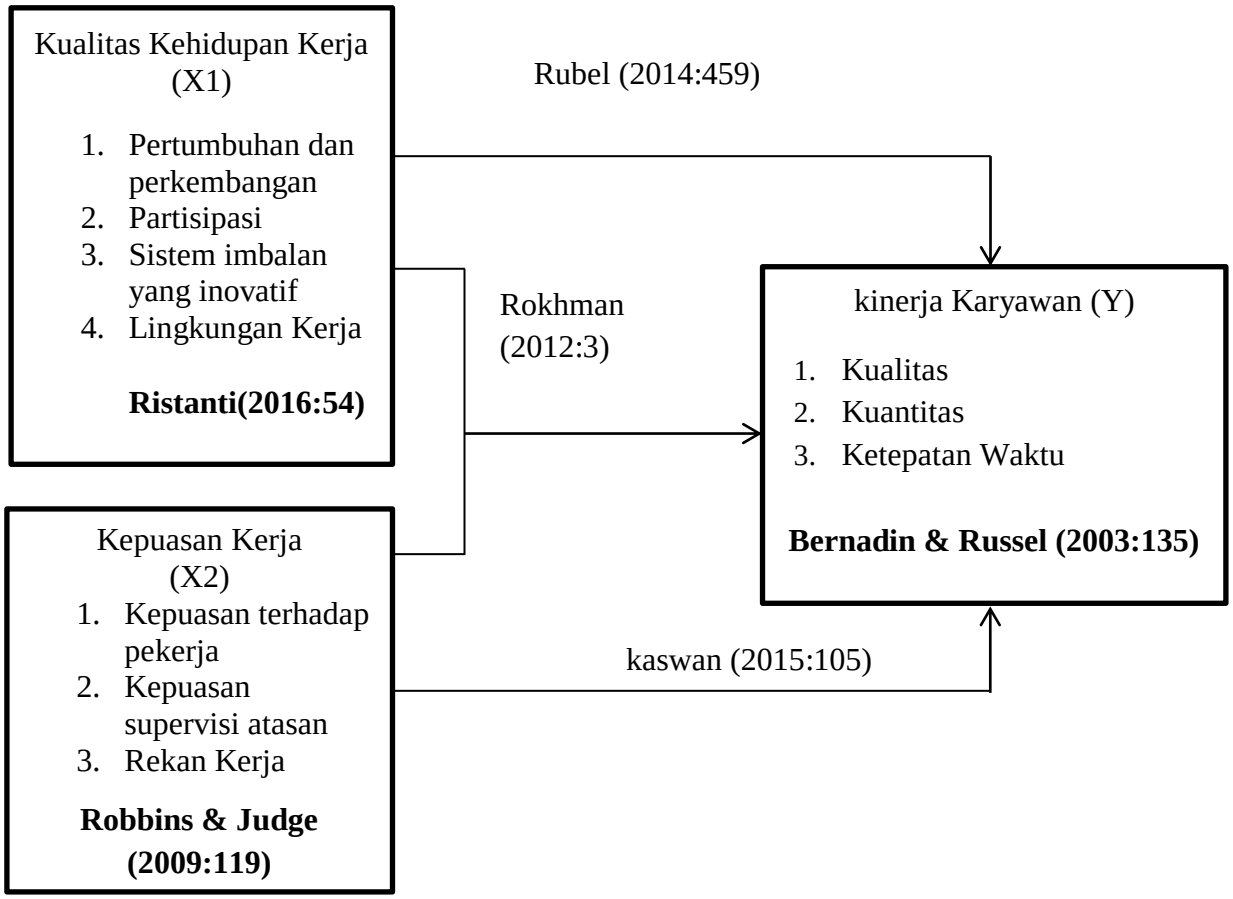
2.2.2 Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, setiap penurunan kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja kaswan (2015:105)

2.2.3 Hubungan Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitiannya telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula kepuasa kerjanya dalam kinerja karyawan Rokhman (2012:3).

Berdasarkan uraian hasil penelitian terdahulu, maka dapat ditetapkan bagan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Sumber : Konsep Diolah Penulis

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Pada kerangka pemikiran diatas, peneliti menemukan sebuah hubungan variable yang akan diuji. Dengan pengujian hipotesis untuk megetahui suatu hubungan antara variable independent terhadap variable dependent.

Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang akan dinyatakan.

Atas dasar kerangka pemikiran diatas, maka penulis memiliki sebuah asumsi dalam dugaan sementara yaitu sebagai berikut:

H1 : Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan yang belum cukup baik, Kepuasan kerja yang masih kurang dan kinerja Karyawan Dinas perumahan dan permukiman provinsi jawa barat belum tercapai baik sesuai SOP (*Standar Operasional Perusahaan).*

H2 : Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas perumahan dan permukiman provinsi jawa barat.

H3 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas perumahan dan permukiman provinsi jawa barat.

H4 : Kualitas kehidupan kerja, Kepuasan kerja, pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat.