

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Quality Of Worklife*

a. Pengertian *Quality Of Worklife*

Quality of Worklife yaitu salah satu model filsafat yang diaplikasikan oleh manajemen dalam mengelola sebuah organisasi/perusahaan pada khususnya sumber daya manusia. *Quality of Worklife* merupakan suatu pola yang dipakai oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan tersebut merasa tentram untuk bekerja serta menciptakan kerja yang efektif. *Quality of Worklife* adalah tingkat individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan penting mereka seperti kebutuhan untuk bebas- dimana mereka bekerja dalam suatu perusahaan (Russel, 2014). Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi.

Tingkat individu-individu yang merasa puas atas kebutuhan-kebutuhan penting mereka seperti kebutuhan untuk bebas dimana mereka bekerja dalam suatu perusahaan (Mangkunegara, 2014). Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa *Quality of Worklife* ditentukan oleh bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. *Quality of Worklife* adalah masalah pokok yang harus mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwasanya *Quality of Worklife* dipandang sanggup untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. (Nawawi, 2016) mengemukakan

kualitas kehidupan kerja atau disingkat *QWL* merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwasanya *Quality of Worklife* merupakan sebuah konsep pemikiran dari manajemen perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup para karyawan dengan cara memberikan pengenalan tentang budaya organisasi

b. Karakteristik *Quality Of Worklife*

Banyak versi untuk menciptakan *Quality of Worklife* yang bersaing agar keikutsertaan karyawan dalam sebuah organisasi semakin maksimal. Menurut (Alwi, 2008) terdapat beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan *quality of worklife* yang kondusif bagi karyawan yaitu:

1. Peluang mengikuti training dan pendidikan lanjut
2. Peluang menerapkan keahlian-keahlian baru
3. Peluang karir
4. *Human relation* dalam organisasi
5. Sistem kompensasi yang seimbang
6. Kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi

a. Indikator *Quality Of Worklife*

Menurut (Nawawi, 2016) terdapat sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life (QWL)*, yaitu:

1. Keselamatan lingkungan kerja (*save environment*)

Keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan yaitu: komite keselamatan, tim penolong gawat darurat, dan program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan).

2. Kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*)

Sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan harus layak, adil, dan memadai, artinya imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya harus memuaskan, sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan serta sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

3. Komunikasi (*communication*)

Agar komunikasi antar karyawan dengan karyawan, ataupun dengan manajemen menjadi baik perlu dilakukan komunikasi secara terbuka, baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja ataupun pertemuan grup.

4. Penyelesaian Konflik (*conflict resolution*)

Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi dalam menyelesaikan konflik adalah keterbukaan, proses penyampaian keluaran secara formal, dan pertukaran pendapat.

5. Pengembangan karir (*career development*)

Perlunya bagi perusahaan dalam mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan

menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan diantaranya dengan adanya penawaran pekerjaan, pelatihan (pendidikan), mengevaluasi kinerja dan adanya promosi pekerjaan.

6. Partisipasi karyawan (*Employee participation*)

Organisasi harus mampu mempartisipasikan anggota organisasi secara optimal, tidak saja untuk menciptakan persanaan diterima, diakui dan dihargai, tetapi juga untuk memberikan peluang menyampaikan ide/gagasan, kreativitas, inovasi, saran, pendapat dan kritik-kritik. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui perbaikan dan peningkatan cara mengikutsertakan anggota organisasi melalui rapat-rapat, kerjasama dalam tim, peluang menyampaikan ide/gagasan, dan berhubungan dengan atasan.

7. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*)

Dengan adanya kepastian status kepegawaian diharapkan karyawan akan bekerja secara sungguh-sungguh. Untuk itu diperlukan kegiatan agar organisasi tetap efektif dalam mencapai tujuan dengan meningkatkan perasaan memperoleh jaminan keselamatan kerja pada setiap anggota organisasi. Beberapa kegiatannya adalah mencari cara terbaik dalam menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak, menyelenggarakan atau mengikutsertakan anggota organisasi dalam program pensiun.

8. Fasilitas yang tersedia (*Wellness*)

Fasilitas yang biasanya disediakan oleh institusi terdiri dari *medical center*, *dental wellness center*, *wellness center program*, *recreation program*, dan

counseling program. Dengan adanya kegiatan tersebut akan memberikan jaminan agar kesehatan anggota organisasi selalu terpelihara. Beberapa kegiatannya adalah dengan memberikan fasilitas untuk menunjang kesejahteraan karyawan baik berupa material (fasilitas fisik diantaranya peralatan, ruangan, dan perlengkapan) ataupun non material (rekreasi dan fasilitas kesehatan).

9. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*)

Rasa bangga terhadap institusi dapat diimplementasikan dengan cara *company identity*, *civic participation*, *environmental concern*, dan *corporate citizenship*. Contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan. Kebanggaan terhadap organisasi seperti itu dapat terjadi karena kehadiran diterima, dihargai dan dibutuhkan oleh masyarakat di lingkungan sekitarnya.

d. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Quality of Worklife*

(Swamy *et. al* 2015) mengemukakan 8 (Delapan) faktor yang mempengaruhi *Quality of Worklife*. Yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja. Lingkungan ini adalah lingkungan sosial dan profesional di mana karyawan seharusnya berinteraksi dengan sejumlah orang, dan harus bekerja sama dengan koordinasi dengan satu atau sebaliknya. Kondisi kerja yang aman dan sehat

memastikan kesehatan yang baik, kelangsungan layanan, menurunnya hubungan manajemen buruh yang buruk. Seorang pekerja yang sehat mencatat produktivitas yang tinggi. Karyawan ceria, percaya diri dan bisa membuktikan aset tak ternilai bagi organisasi jika lingkungan kerja baik. Hal ini terdiri dari situasi kerja fisik dan mental yang aman dan menentukan jam kerja yang masuk akal.

2. Budaya Organisasi dan Iklim

Budaya organisasi adalah seperangkat sifat dan iklim organisasi adalah perilaku kolektif orang-orang yang merupakan bagian dari nilai, visi, norma, dan lain-lain. Peluang promosi, promosi dan evaluasi penghargaan yang digunakan keduanya berada di bawah kendali langsung dari sebuah organisasi dan tunduk pada kebijakan organisasi.

3. Hubungan dan Kerjasama

Hubungan dan kerjasama adalah komunikasi antara manajemen dan karyawan, mengenai keputusan di tempat kerja, konflik dan penyelesaian masalah. Pekerjaan dan karir biasanya dikejar dalam kerangka organisasi sosial dan sifat hubungan pribadi menjadi dimensi penting kualitas kehidupan kerja. Penerimaan pekerja didasarkan pada keterampilan, sifat terkait pekerjaan, kemampuan dan potensi tanpa mempertimbangkan ras, jenis kelamin, penampilan fisik, dan lain-lain.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Kualitas

kehidupan kerja dipastikan untuk pengembangan karyawan dan dorongan yang diberikan oleh manajemen untuk melakukan pekerjaan, memiliki kondisi yang baik untuk meningkatkan pemberdayaan dan keterampilan pribadi.

5. Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi dan penghargaan adalah faktor motivasi. Pelaku terbaik diberi penghargaan, dan ini membangun kompetisi di antara para karyawan untuk bekerja keras dan mencapainya baik tujuan organisasi maupun individu. Kepentingan ekonomi karyawan mendorong mereka untuk bekerja dan kepuasan karyawan bergantung pada tingkat tertentu pada kompensasi yang ditawarkan. pembayaran harus ditetapkan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan, keterampilan individu, tanggung jawab yang dilakukan, kinerja dan prestasi.

6. Fasilitas

Fasilitas memainkan peran utama dalam aktualisasi tujuan dan sasaran dengan memuaskan kebutuhan fisik dan emosional para karyawan. Fasilitas termasuk layanan makanan, transportasi, keamanan, dan sebagainya. Banyak pengusaha merasa beruntung dapat memberikan alternatif pengaturan kerja bagi karyawan mereka. Inilah salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Pengaturan kerja alternatif untuk karyawan termasuk jam kerja yang fleksibel, lebih pendek atau tidak ada jalan buntu, dan lingkungan kerja yang aman.

7. Kepuasan Kerja dan Jaminan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh desain pekerjaan. Pekerjaan yang kaya akan elemen perilaku konstruktif seperti otonomi kerja, variasi tugas, identitas, signifikansi kerja dan umpan balik turut berkontribusi pada kepuasan karyawan. Jaminan kerja merupakan faktor lain yang menjadi perhatian karyawan. Pekerjaan tetap memberikan keamanan kepada karyawan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka.

8. Otonomi Kerja

Karyawan diberi kebebasan pengambilan keputusan. Pekerja sendiri merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan terkait pekerjaan. Ini juga mencakup berbagai kesempatan bagi personil seperti kemandirian di tempat kerja dan memiliki wewenang untuk mengakses informasi terkait untuk tugas mereka.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Banyak sebutan yang digunakan untuk menyebut motivasi atau motiv, diantaranya desakan, keinginan, kebutuhan, dan dorongan. dalam hal ini akan digunakan sebutan motivasi, yang dimaksudkan sebagai keadaan dalam individu seseorang yang mendorong keinginan setiap individu guna melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi yang terdapat pada seseorang adalah kekuatan pendorong yang akan memanifestasikan suatu perbuatan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya. Di sebuah perusahaan

motivasi tentunya diperlukan, baik itu motivasi yang berasal dari atasan ataupun motivasi yang berawal dari diri sendiri. Bekerja sama untuk kepentingan perusahaan tanpa adanya motivasi bisa dipastikan tujuan yang dicanangkan tidak tercapai dikarenakan motivasi untuk bekerja mempengaruhi rendah dan tingginya produktivitas perusahaan. Menurut (Siagian, 2011) menyatakan bahwa: Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

(Mangkunegara, 2014) mengemukakan bahwa Motivasi didefinisikan sebagai sebuah kecenderungan guna beraktivitas, diawali dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan pembiasaan diri. Pembiasaan diri dikatakan guna memuaskan motif. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut pendapat ahli diatas, bisa disimpulkan bahwasanya motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang wajib dipenuhi agar karyawan tersebut bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar. Serta sebuah dorongan guna membangkitkan serta mengarahkan seorang untuk melakukan sesuatu yang dikehendaki agar mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.

b. Teori-Teori Motivasi

Menurut Abraham Maslow inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Pemaparan atas teori tersebut sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), terdiri atas rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*Security or safety needs*), terdiri atas rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial (*Affiliation or acceptance needs*), meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*), meliputi penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaiannya serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Needs for self actualization*), dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapaannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Alasan penulis memakai teori ini karena teori ini adalah teori dasar yang bisa mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, kita bisa melihat dimana posisi karyawan berada, sehingga nantinya bisa diberikan model motivasi yang tepat untuk setiap karyawan.

c. Indikator Motivasi

Menurut (Afandi, 2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

3. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

4. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

d. Bentuk Motivasi

Menurut (Nawawi, 2016) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berpengalaman dalam bekerja Di lingkungan suatu organisasi/ perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama di sebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Dalam kondisi seperti tersebut di atas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/ perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori,

agar dapat di pergunakan secara operasional/ praktis dalam memotivasi para bawahannya.

e. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017) :

1. Motivasi positif (insentif positif) Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif) Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam

melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, idak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Menurut pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan oleh para karyawan setelah sukses melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya, yang mana output tersebut merupakan yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan serta merupakan tujuan dari organisasi atau perusahaan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Widodo, 2015) kinerja dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas dan Kemampuan Pegawai

Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana Pendukung

Hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, dan keamanan dalam bekerja).

3. Supra Sarana

Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

- d. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut (Hamali, 2018) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.

9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

e. Standar Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitori tingkat kinerja.

Dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja (Hamali, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan

pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan (Mangkunegara, 2014).

Berdasarkan pendapat ahli diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah strategi yang dilakukan pimpinan untuk mengontrol atau mengendalikan sumber daya manusia atau tenaga kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(Purnomo & Ardhiyah, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Kualitas Kehidupan Kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat persamaan pada 2 variable yang digunakan yakni Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Worklife</i>) dan Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian yang digunakan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat penambahan variabel Motivasi sebagai variabel independen 2. Objek pada penelitian terdahulu adalah PT. Lucky Textile Semarang II pada periode 2019, sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan PT. Dimensi Citra Semesta sebagai objek penelitian dalam periode 2021. 	<i>Quality of Worklife</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Nurul & Rahardja, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kehidupan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Karyawan 	<p>yaitu kuantitatif</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat kesamaan tiga variable yang digunakan yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek pada penelitian terdahulu adalah PT. Djarum Kudus pada periode 2019, sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan PT. Dimensi Citra Semesta sebagai objek penelitian dalam periode 2021. 	<p><i>Quality of Worklife</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
(Wondal, et., al 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kompetensi, 3. Motivasi 4. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat kesamaan dua variable yang digunakan yaitu Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek pada penelitian terdahulu adalah PT. Bank Artha Graha International Cabang Sam Ratulangi Manado pada periode 2019, sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan PT. Dimensi Citra Semesta sebagai objek penelitian dalam periode 2021. 	<p>kompensasi, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan</p>

				kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Faris & Hadi, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kompensasi 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat kesamaan dua variable yang digunakan yaitu Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat penambahan variabel Motivasi sebagai variabel independen 2. Objek pada penelitian terdahulu adalah PT. Tirta Investama Danone AQUA Semarang pada periode 2019, sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan PT. Dimensi Citra Semesta) sebagai objek penelitian dalam periode 2021 	Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
(Langoy, et., al 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kehidupan Kerja 2. Pemberdayaan 3. Komitmen Organisasi 4. Kinerja Karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat kesamaan dua variable yang digunakan yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Worklife</i>), dan Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat penambahan variabel Motivasi sebagai variabel independen 2. Objek pada penelitian terdahulu adalah PT. Bank Sulutgo kantor pusat Manado pada periode 2019, sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan PT. Dimensi Citra Semesta sebagai objek penelitian dalam periode 2021/2022 	Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap

				Kinerja Karyawan.
(Mulyana, <i>et., al</i> 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 2. <i>Quality of Worklife</i> 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat kesamaan dua variable yang digunakan yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Worklife</i>), dan Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat penambahan variabel Motivasi sebagai variabel independen 2. Objek pada penelitian terdahulu adalah PT.Sumber Nusantara Aditya Pratama pada periode 2021, sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan PT. Dimensi Citra Semesta sebagai objek penelitian dalam periode 2021/2022 	<p>Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, <i>Quality of Work Life</i> (QWL) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan <i>Quality of Work Life</i> (QWL) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
(Klaas, <i>et., al</i> 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepribadian 2. Penempatan Kerja 3. Kualitas Kehidupan Kerja 4. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat persamaan pada 2 variable yang digunakan yakni Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Worklife</i>) dan Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek pada penelitian terdahulu adalah PT. PLN Persero Area Manado pada periode 2021, sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan PT. Dimensi Citra Semesta sebagai objek penelitian dalam periode 2021/2022. 2. Terdapat penambahan 	<p>Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan ataupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>

		yang digunakan yaitu metode kuantitatif	variabel motivasi sebagai variabel independen	
(Christiadi, <i>et. al</i> 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kehidupan Kerja 2. Motivasi 3. Kinerja Karyawan 4. Kepuasan Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat persamaan pada 3 variable yang digunakan yakni Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Worklife</i>), Motivasi, dan Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek pada penelitian terdahulu adalah Universitas Palangka Raya pada periode 2020, sedangkan pada penelitian kali ini menggunakan PT. Dimensi Citra Semesta sebagai objek penelitian dalam periode 2021/2022. 	kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja secara signifikan, motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja secara signifikan,
(Iswanto, <i>et. al</i> 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Kedisiplinan 4. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat persamaan 2 variabel yang digunakan yakni Motivasi dan Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat penambahan variabel <i>Quality of Worklife</i> sebagai variabel independent 2. Objek penelitian terdahulu adalah PT Prima Wirandi Sidoarjo. Sedangkan objek penelitian kali ini adalah PT. Dimensi Citra Semesta dalam periode 2021/2022. 	Variabel motivasi dan kedisiplinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Arianti & Karmila, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat persamaan 2 variabel yang digunakan yakni Motivasi dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat penambahan variabel <i>Quality of Worklife</i> sebagai variabel independent 2. Objek penelitian terdahulu Pegawai 	Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

		Kinerja Karyawan 2. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif	Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun Sedangkan objek penelitian kali ini adalah PT. Dimensi Citra Semesta dalam periode 2021/2022.	kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	---	--

Sumber : Wahyu Prastyo Wijaya (2022)

C. Pengaruh / Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antara *Quality Of Worklife* Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya *Quality of Worklife*.

Quality of Worklife merupakan hal yang sangat vital, yang mana *Quality of Worklife* mempunyai dampak pada pekerja, salah satunya yakni kinerja dari pekerja tersebut. Hal tersebut bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan, namun disisi lain *quality of worklife* juga dapat memberikan dampak negative bagi perusahaan. Sejumlah riset menemukan bahwa *quality of worklife* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Langoy, et., al 2019), (Purnomo & Ardhiyah, 2019)

2. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dipercaya dapat berpengaruh dalam membangkitkan semangat dalam diri, mengarahkan diri untuk beraktivitas, dan juga memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja di perusahaan (Inggriani, 2019)

Motivasi adalah poin penting yang harus dibangun dalam setiap individu karyawan oleh pimpinan perusahaan. Dengan motivasi yang dibagikan, karyawan tentunya semangat dalam melaksanakan pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Sejumlah riset menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wondal *et al.*, 2019), (Nurul & Rahardja, 2019), (Faris & Hadi, 2019).

3. Hubungan Antara *Quality of Worklife* dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

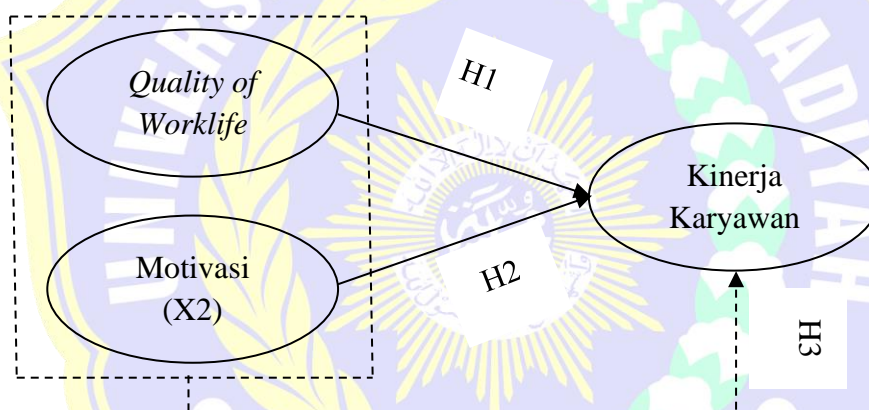
Menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya *Quality of Worklife*.

Berdasarkan pendapat diatas *Quality of Worklife* merupakan pendukung utama terciptanya kinerja yang baik, jika pimpinan perusahaan memperhatikan *Quality of Worklife* para karyawannya, bukan tidak mungkin kinerja karyawan akan menjadi baik yang mana hal tersebut akan berdampak baik bagi perusahaan. Selain itu hal lain yang perlu diperhatikan adalah motivasi para karyawan, yang mana bila karyawan diberikan motivasi yang intens bukan tidak mungkin akan berdampak baik pada kinerja karyawan hal tersebut selaras dengan pendapat (Inggriani, 2019) yang menyatakan Motivasi kerja dipercaya dapat berpengaruh dalam

membangkitkan semangat dalam diri, mengarahkan diri untuk beraktivitas, dan juga memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja di perusahaan

D. Kerangka Konseptual

Menurut (Nursalam, 2017) kerangka konsep penelitian merupakan abstraksi dari suatu realitas sehingga dapat dikomunikasikan dan membentuk teori yang menjelaskan keterkaitan antara variabel yang diteliti. Terkait kerangka konsep dari penelitian ini dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis Penelitian

Menurut kerangka berpikir dan pola riset pada halaman sebelumnya, maka dari itu penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh langsung *Quality of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimensi Citra Semesta.

2. Diduga terdapat pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimensi Citra Semesta.
3. Diduga terdapat pengaruh langsung *Quality of Worklife* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimensi Citra Semesta.

