

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 .kualitas kehidupan kerja

##### 2.1.1. Pengertian kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*)

*Quality of Work Life* (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari *Quality Of Work Life* sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Davis dan Newstrom, 1994).

Kemudian Sumarsono (2004) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi.

Pengertian *Quality Of Work Life* yang banyak digunakan adalah pengertian yang berasal dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *Quality Of Work Life* itu sendiri. Menurut Cascio *Quality Of Work Life* dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa *Quality*

*Of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman).

Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Contohnya: perkayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi kerja yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin, 1999).

Selanjutnya Flippo (2005) mendefinisikan *Quality Of Work Life* sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

John & Louis (1997), dan Wayne (2003) mengemukakan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan sebagai bagian dari performan manajemen perusahaan, yang meliputi.

1. Manajemen partisipatif (*participatory of management*), yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman (*safety, health & work environment*). Karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak termasuk kategori *sick environmental (building)* meskipun dengan pekerjaan berisiko karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan, sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri (*human resources development*), yaitu kesempatan mengikuti pelatihan (*training*), pemahaman nilai (*value*) pekerjaan, disain kerja sebagai pertimbangan untuk penyelesaian tugas (*reason for effort*), dan atribusi diri (*internal locus of control*), mengambil hikmah atas kegagalan.

### **1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sangat menguntungkan bagi karyawan, perusahaan dan konsumen. Bagi karyawan, kualitas kehidupan kerja dapat memuaskan kebutuhan pribadi karyawan.

Bagi perusahaan ataupun organisasi dapat mengurangi tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, serta peningkatan kinerja, Sedangkan bagi konsumen peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan ataupun organisasi melalui karyawannya

Menurut Gitosudarmo (2000), ada empat tujuan dan sasaran dari kualitas kehidupan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Program kualitas kehidupan kerja menciptakan organisasi yang lebih demokratis dimana setiap orang memiliki suara terhadap sesuatu yang memengaruhi kehidupannya.
2. Memberikan andil imbalan finansial dari organisasi sehingga setiap orang mendapatkan manfaat dari kerja sama yang lebih besar, di mana kinerja lebih tinggi dapat meningkatkan profitabilitas.
3. Mencari cara untuk menciptakan keamanan kerja yang lebih besar dengan meningkatkan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak karyawan.
4. Meningkatkan pengembangan individu dengan menciptakan kondisi yang mendukung terhadap pertumbuhan pribadi.

Sementara menurut Harsono (2005), kualitas kehidupan kerja memiliki beberapa manfaat, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stres dan turn over.
2. Meningkatkan motivasi.
3. Meningkatkan kebanggaan kerja.
4. Meningkatkan kompetensi.
5. Meningkatkan kepuasan.
6. Meningkatkan komitmen.

7. Meningkatkan kinerja .

### **1.1.3. Pengembangan Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Anatan dan Ellitan (2007), langkah-langkah yang dilakukan perusahaan atau organisasi untuk pengembangan kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan aktivitas berikut ini:

1. Memberikan ide-ide pemecahan masalah secara partisipatif yang melibatkan anggota organisasi pada berbagai jenjang. Menciptakan kerja sama manajemen tenaga kerja dan manajemen partisipatif dalam usaha mengidentifikasi masalah dan peluang dalam lingkungan kerja (organisasi), pengambilan keputusan dan pelaksanaan perubahan.
2. Merestrukturasi sifat dasar pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan sistem-sistem kerja yang melingkupinya, sehingga pengaturan kerja dan rangkaian kerja lebih konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan individual dan struktur-struktur sosial di tempat kerja.
3. Menciptakan sistem reward inovatif yang akan memberikan iklim yang berbeda dalam organisasi. Hal ini karena sistem imbalan adalah faktor utama untuk memotivasi kerja dan usaha karyawan yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja organisasi.
4. Memperbaiki lingkungan kerja yang ditekankan pada kondisi nyata yang melingkupi pekerja-pekerja, termasuk lingkungan fisik, jam kerja dan aturan-aturan yang berlaku.

#### 1.1.4. Dimensi kualitas kehidupan kerja

Menurut Wayne (1989:240) ada dua (2) pandangan mengenai maksud dari Kualitas Kehidupan Kerja. Pertama, Kualitas Kehidupan Kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengkayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman).

Sementara yang kedua, Kualitas Kehidupan Kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin rasa aman, secara rela mereka puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Sedangkan menurut Siagian (dalam Arifin, 1999:2) Kualitas Kehidupan Kerja sebagai filsafat manajemen menekankan pada.

- a. Program kompetitif dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan dan tuntutan karyawan.
- b. Peraturan perundang-undangan. Seperti ketentuan yang mengatur pencegahan tindakan yang diskriminatif, perlakuan pekerja dengan cara-cara yang manusiawi dan ketentuan sistem imbalan upah minimum.
- c. Pengakuan keberadaan serikat pekerja dalam organisasi dengan berbagai perannya memperjuangkan kepentingan para pekerja termasuk upah dan gaji, keselamatan kerja, dan penyelesaian pertikaian buruh/karyawan berdasarkan berbagai ketentuan normatif yang berlaku di wilayah tertentu.
- d. Pentingnya manajemen yang manusiawi, yang pada hakikatnya berarti penampilan gaya manajemen yang demokratis termasuk penyelia yang simpatik.

e. Perayaan pekerjaan, sebab merupakan bagian integral yang sangat penting bagi dinamisasi perusahaan.

f. Pentingnya tanggung jawab sosial dari pihak manajemen dan perlakuan manajemen terhadap karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan.

selanjutnya oleh (Flippo,2005:49) Adalah kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi yang lebih besar,disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai empat (4) dimensi

#### **2.1.4.1. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, dan faktor pendukung yang menjadi pendorong dalam lingkungan kerja adalah :

- a. Sarana dan prasarana yang lengkap
- b. Hubungan kerja antara karyawan
- c. Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan

d. perhatian pimpinan terhadap karyawan

#### **2.1.4.2. Partisipasi Kerja**

Kesesuaian partisipasi kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi partisipasi kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, dan faktor pendukung yang menjadi pendorong dalam partisipasi kerja adalah :

- a. Keikutsertaan dalam mengambil keputusan
- b. Tanggung jawab terhadap beban kerja
- c. Mengikuti perkembangan pekerjaan

#### **2.1.4.3. Sistem Imbalan**

Kesesuaian imbalan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Sistem imbalan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, dan faktor pendukung yang menjadi pendorong dalam Sistem Imbalan adalah:

- a. Gaji karyawan
- b. Bonus karyawan
- c. Asuransi kesehatan karyawan

#### **2.1.4.4. Perkembangan karir**

Kesesuaian perkembangan karir dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi perkembangan karir yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, dan faktor pendukung yang menjadi pendorong dalam perkembangan karir adalah :

- a. Promosi jabatan
- b. Program pelatihan
- c. Penempatan kerja yang tepat

#### **1.1.5. Faktor-Faktor Kualitas kehidupan kerja**

Menurut Bernadin Russel (1998) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja mengacu kepada level dari kepuasan, motivasi, keterlibatan, komitmen pengalaman individu terhadap kehidupan kerja mereka.

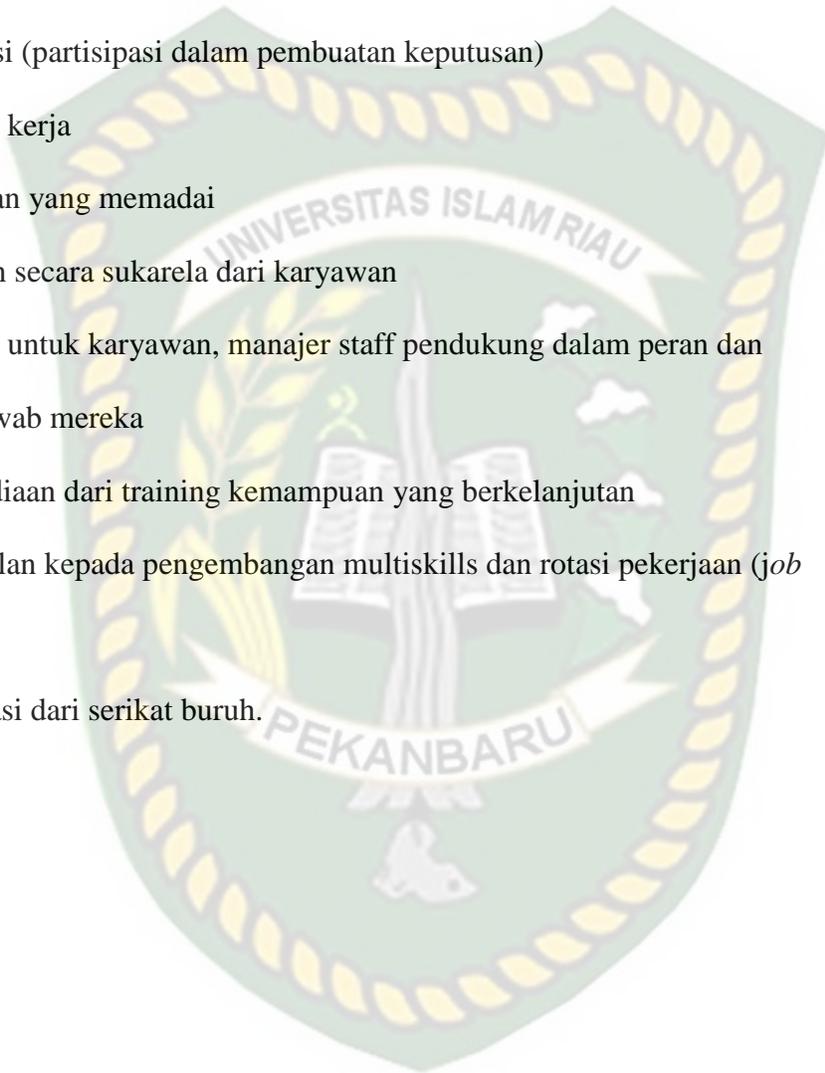
Pada umumnya kualitas kehidupan kerja mencoba memotivasi karyawan dalam hal perasaanan, keseimbangan, harga diri, demokrasi keluarga, kepemilikan, otonomi, tanggung jawab dan fleksibilitas.

Kualitas kehidupan kerja adalah derajat setiap individu dimana mereka dapat memuaskan kebutuhan penting pribadi mereka (contoh, keinginan untuk berdiri sendiri).

Menurut Bernadin Russel (1998) hampir semua program kualitas kehidupan kerja fokus kepada:

- 1) Kondisi pekerjaan (keamanan, kesehatan, lingkungan fisik)

- 2) Jumlah bayaran, keuntungan, dan bonus atau hadiah lainnya
- 3) Perlindungan terhadap pekerjaan
- 4) Interaksi sosial
- 5) Kepercayaan diri
- 6) Demokrasi (partisipasi dalam pembuatan keputusan)
- 7) Kepuasan kerja
- 8) Pendapatan yang memadai
- 9) Kesediaan secara sukarela dari karyawan
- 10) Training untuk karyawan, manajer staff pendukung dalam peran dan tanggung jawab mereka
- 11) Ketersediaan dari training kemampuan yang berkelanjutan
- 12) Pengenalan kepada pengembangan multiskills dan rotasi pekerjaan (*job rotation*)
- 13) Partisipasi dari serikat buruh.



## 2.2. Kinerja Karyawan

### 2.2.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001). Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 (dalam Riani 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut As'ad (1998) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Withmore (1997 dalam Mahesa 2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara

mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- a. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
- b. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- c. tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- d. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

### **2.2.2. Kriteria-Kriteria Kinerja**

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini

memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.

3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Bernandin & Russell (2001 dalam Riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.

### **2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

#### 1. Variabel individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

#### 2. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

1) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.

2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

### **2.2.4. Penilaian Kinerja**

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasi dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dikelompokkan dalam 4 kategori yaitu:

- (1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang,
- (2) Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu,
- (3) Pemeliharaan sistem, dan
- (4) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Menurut George dan Jones (2002 dalam Harsuko 2011) bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

#### **1.1.5. Dimensi kinerja**

Dimensi kinerja menurut (Anwar prabu mangkunegara 2004:83) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. terdapat pendekatan terhadap tujuan kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

- a. Ketelitian dalam bekerja
  - b. Ketepatan waktu dalam dalam bekerja
  - c. kualitas kompetensi dalam pekerjaan
  - d. Kompetensi dalam pekerjaan
  - e. Potensi yang lebih baik dalam pekerjaan
  - f. prestasi dalam bekerja
  - g. Profesional dalam pekerjaan
2. Kuantitas Kerja
- a. Hasil kerja yang baik
  - b. Penyelesaian pekerja
  - c. Pencapaian target pekerja
  - d. kecepatan dalam pekerjaan
  - e. Pemecahan masalah yang baik
  - f. kesalahan yang sedikit

#### 2.2.6. Hasil penelitian terdahulu

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan ke orisinal penelitian ini

**Table 2.1**  
**Table penelitian terdahulu**

| No | Nama                 | Judul   | Kesimpulan   | Persamaan  | Perbedaan  |
|----|----------------------|---|--|--|--|
| 1  | Anggy Susana Mukuan  | Pengaruh kalitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bank sulut kantor pusat                               | Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa QWL dapat berpengaruh pada proses kinerja karyawan  | Penggunaan variabel Quality of Work Life sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen | Penggunaan variabel yang sama hanya saja berbeda pada objek penelitian yang saya ambil |
| 2  | S anugrahini irawati | Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten sampang | Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang , hal ini membuktikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai | Penggunaan variabel Quality of Work Life sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen | Berbeda hanya pada objek penelitian saja   |

|   |                               |  |  |  |  |
|---|-------------------------------|--|--|--|--|
| 3 | Andi Ismawardani putri (2013) | Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN persero pusat pekanbaru | Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN persero pusat pekanbaru . Apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. | Penggunaan variabel Quality of Work Life sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen . | Berbeda hanya pada objek penelitian saja |
|---|-------------------------------|--|--|--|--|

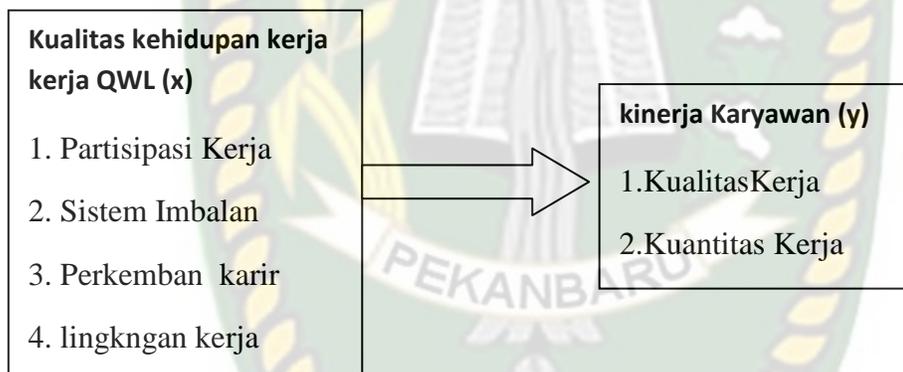
### 1.2.7. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan.

Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan kualitas kehidupan kerja yang baik pada karyawan.

dari kesimpulan kutipan diatas tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa dalam menegakan kerja karyawan dalam suatu organisasi harus dilakukan dengan kualitas yang baik karena sangat penting, sebab dengan kualitas itu dapat diharapkan kinerja karyawan meningkat.

Hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada kerangka pemikiran berikut:



### 1.2.8. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan yang kebenarannya masih harus diuji.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan, dan telaah pustaka maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut: “ Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas

kehidupan kerja terhadap kinerja Karyawan bagian perkebunan (plantation) PT.SEKATO PRATAMA MAKMUR kecamatan bukit batu kabupaten bengkalis”



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**