

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Perspektif karyawan terhadap kesehatan fisik dan emosional di lokasi bekerja dikenal sebagai kualitas kehidupan kerja. Mendorong pekerja agar lebih termotivasi dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang optimal merupakan tujuan terciptanya kehidupan kerja yang berkualitas. Perusahaan juga berupaya dalam mencukupi keperluan pegawai untuk mengadakan infrastruktur dan fasilitas untuk tempat kerja, (Turang et al., 2022).

Kualitas kehidupan kerja didefinisikan oleh Astitiani dan Sintaasih (2019) sebagai respons karyawan terhadap pekerjaan mereka, melalui perhatian khusus terhadap hasil yang berhubungan pada kesejahteraan psikologis dan kepuasan kebutuhan terkait pekerjaan. Begitu pula dengan *Quality of Work Life* yang adalah sebuah konsepsi pada aktivitas hidup perusahaan yang memusatkan keikutsertaan karyawan dalam memutuskan bagaimana bertugass dan berperan terhadap sesuatu yang mampu diberikan kepada organisasi guna memperoleh target perolehan, (Farmi et al., 2021).

Keadaan pekerjaan yang nyaman, pengalaman dan kontribusi yang memadai akan membuat pekerja termasuk dalam bagian dari suatu organisasi, semuanya berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, (Retnowati et al., 2023).

Berdasarkan berbagai komentar para ahli diatas, dapat dikatakan kualitas kehidupan kerja yaitu bentuk kesan karyawan pada lingkungan dan pengalaman kerja dalam sekitar pekerjaannya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Persepsi karyawan terhadap keselamatan, kepuasan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kemampuan untuk maju secara pribadi merupakan komponen kualitas kehidupan kerja. Muhammad Riyadi (2022) menyatakan bahwa unsur-unsur berikut mempengaruhi seberapa baik kehidupan profesional seseorang:

1. Kepuasan kerja adalah tingkat pekerja merasakan senang dari imbalan yang diterimanya terhadap pekerjaan dan sejumlah unsur tambahan lain pada tempat kerja, berupa peran teman kerja.
2. Beban kerja yang tinggi meningkatkan kemungkinan seorang karyawan mengalami stres, yang pada akhirnya menurunkan kualitas hidup. Istilah "tempat kerja" di sini terutama mengacu pada unsur-unsur yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja.
3. Jam dan durasi kerja diduga mempengaruhi kualitas kerja karyawan secara keseluruhan; Keadaan tempat kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan yang mendukung sebagai aspek utama yang butuh ditinjau untuk mencapai tujuan organisasi;
4. Keadilan dan keadaan di tempat kerja diketahui juga berdampak terhadap karyawan; dan

5. Keadilan di tempat kerja, yang mengacu pada seberapa adil organisasi atau manajemen memberikan hak-haknya kepada karyawan..

2.1.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Nudin et al (2023) penggunaan indicator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja:

1. Imbalan yang sesuai dan pantas

Imbalan SDM yang diwujudkan menjadi hasil kinerja ataupun jasa yang dinilai sama berupa uang dengan jaminan tiap waktu ataupun bulanan. Hal tersebut terkait pada keselarasan dari upah dan kriteria kecukupan social dan subjektif penerimanya.

2. Lingkungan kerja nyaman dan kondusif

Lingkungan tersebut termasuk kategori sehat dan terbebas dari keributan, penerangan yang jelas dan tidak banyak debu (polusi).

3. Potensi dalam memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas karyawan

Tingkat kerja yang dijalani pekerja memberi ruang pada pekerja dalam memanfaatkan dan meningkatkan seluruh kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya serta tugas tersebut memberi peningkatan tersendiri secara penuh. Peluang dihasilkan mencakup peluang meneruskan pendidikan sebagai usaha meningkatkan keterampilan untuk menjalankan tugas kerja.

4. Kontak sosial di tempat kerja

Sejauh mana tempat kerja bebas dari bias yang merugikan dan sejauh mana rekan kerja dan tempat kerja dapat mentoleransi kehadiran individu. Apakah lingkungan tempat kerja yang terbebas oleh diskriminasi, egalitarianisme

(ketaatan terhadap kesetaraan), mobilitas ke atas, kelompok utama yang suportif, rasa persatuan antar kelompok, dan keterbukaan antara pekerja yang memudahkan pekerja mengembangkan rasa percaya diri dan harga diri.

5. Hak jabatan pegawai

Sejauh mana perusahaan mampu memberi berbagai hak yang layak diterima karyawannya dan tingkat perusahaan mengizinkan hak bebas individu (privasi). Ada banyak cara untuk memperluas kesadaran ini, seperti budaya perusahaan yang menghargai kebebasan individu dan menerima keberagaman.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Tiap pegawai ingin bahagia dalam bekerja, menurut Andayanie (2023). Karena kepuasan kerja memberi pengaruh produktivitas yang benar-benar diinginkan dari pimpinan, maka harus mengetahui apa yang perlu dilaksanakan dalam membuat karyawan senang. Fahlevi dan Chalil (2024) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap individu secara keseluruhan pada pekerjaan. Robbins dan Judge (2019) lebih lanjut mengatakan kepuasan kerja keseluruhan individu pada pekerjaan sebagai banyak imbalan yang diterima dan dipercaya harus diterima. Oleh karena itu, Pratiwi dan Rizky (2024) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap positif seorang karyawan, termasuk sentimen dan perilaku terhadap pekerjaannya, sebagai rasa syukur atas pencapaian salah satu kunci cita-cita kerja.

Menurut sejumlah definisi para ahli, kepuasan kerja dimaknai dengan situasi psikologis yang membahagiakan atau tidak pada tugas kerja seseorang; itu adalah cerminan dari sentimen seseorang mengenai pekerjaannya.

2.2.2 Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Tentu saja suatu usaha ataupun organisasi perlu memahami cara menambah tingkat kepuasan pekerjaan. Wibowo (2017) menawarkan rekomendasi untuk mengurangi ketidakpuasan dan menambah hasil kepuasan dengan langkah berikut ini:

a. Jadikan pekerjaan yang membahagiakan

Seseorang akan merasa lebih bahagia jika mereka melakukan pekerjaan yang menyenangkan dibandingkan jika mereka melakukan pekerjaan yang membosankan. Masih ada kemungkinan untuk menambahkan kesenangan pada setiap profesi, meskipun beberapa di antaranya pada dasarnya membosankan.

b. Masyarakat menerima kompensasi yang adil.

Ketidakpuasan karyawan sering terjadi pada mereka yang merasa bahwa struktur upah tidak adil. Hal ini diperlukan untuk tunjangan tambahan selain gaji dan gaji per jam. Menurut teori nilai, mereka percaya bahwa kompensasi mereka adil, dan jika individu diberi kesempatan untuk memilih

c. Tetapkan individu pada pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka.

Kepuasan kerja masyarakat meningkat ketika mereka menemukan bahwa mereka dapat menekuni hobinya di tempat kerja. Pengusaha dapat membantu

karyawan mengidentifikasi dan mengubah kepentingan pribadi dan profesional mereka dengan memberikan konseling individu.

d. Hindari tugas yang monoton dan berulang.

Semakin banak merasa bahwa bekerja dengan berulang-ulang dan tidak membuat bosan tidak membuat mereka puas. Orang-orang jauh lebih puas dengan profesi yang menjamin kesuksesan tanpa memberikan mereka pilihan atas tindakan mereka, menurut hipotesis dua faktor.

Berdasarkan uraian di atas, kaidah untuk meningkatkan kebahagiaan kerja adalah menjadikan pekerjaan menyenangkan, menggaji karyawan secara adil, mencocokkannya dengan profesi yang diminatinya, dan menghindari tugas-tugas yang monoton dan berulang-ulang.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja oleh Noor et al, (2023) meliputi:

1. Pembayaran upah/gaji.

Merujuk pada tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial yang mereka terima. Hal ini mencakup kecukupan gaji dibandingkan dengan kebutuhan hidup, keadilan pembayaran dibandingkan dengan rekan kerja, dan kesesuaian upah dengan tanggung jawab atau pekerjaan yang dilakukan.

2. Lingkungan kerja, secara fisik dan juga non-fisik.

Lingkungan kerja fisik: termasuk fasilitas kerja seperti ventilasi, pencahayaan, suhu, kebersihan, keselamatan, dan kenyamanan tempat kerja. Lingkungan kerja non-fisik: Berkaitan pada keadaan kerja, seperti interaksi antara karyawan, adanya penghargaan, dan rasa aman dalam bekerja.

3. Kelompok kerja.

Mengacu pada hubungan sosial dan dinamika yang terjadi di antara anggota tim atau rekan kerja. Pekerja dengan hubungan yang baik, dukungan emosional, dan kerja sama tim yang efektif cenderung merasa lebih puas.

4. Supervisi.

Berhubungan dengan peran atasan dalam membimbing, mendukung, dan memberikan arahan kepada karyawan. Supervisi yang baik mencakup komunikasi yang efektif, keadilan, penghargaan atas prestasi, dan penyelesaian masalah secara profesional.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kusumawati (2024), kinerja pada hakikatnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pekerja ketika melakukan pekerjaannya. Menurut Kitta et al (2023), kinerja adalah proses tindakan yang berhubungan pada komponen-komponen yang termasuk pada tahapan guna memperoleh hasil. Kinerja menurut Ondi et al (2023), adalah output yang mampu diperoleh dari individu dan suatu kelompok individu pada perusahaan berdasarkan pada kebijakan dan setiap tugasnya sebagai bentuk memperoleh target perusahaan.

Menurut Utami dan Salam (2024), kinerja karyawan yaitu kapasitas setiap orang karyawan untuk melakukan pekerjaan dan tanggungjawab. Kinerja karyawan juga dikaitkan dengan hasil, prestasi, dan upaya serta perilaku kolektif yang relevan dengan tujuan perusahaan yang dikendalikan oleh karyawan. Hadiwijaya dan Mintarsih (2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan

riwayat hasil yang didapatkan melalui kegunaan tertentu saat periode waktu juga.

Definisi di atas membawa pada kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja, mutu dan komoditas dari kewajiban dan standarnya.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia organisasi, evaluasi kinerja bertujuan untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja organisasi. Lebih tepatnya menurut Mangkunegara (2017), tujuan evaluasi kinerja adalah:

1. Meningkatkan pemahaman anggota staf mengenai ekspektasi kinerja satu sama lain.
2. Mendokumentasikan dan mengakui hasil upaya pekerja.
3. Memberi ruang pada anggota staf dalam membicarakan tujuan dan sasaran serta menambah kesadaran terhadap tingkatan kerja dan posisi yang sekarang ini.
4. Menentukan ataupun menyusun ulang target pada waktu mendatang guna menunjang anggota tim memberikan kontribusi berdasarkan pada kemampuannya.
5. Meninjau perencanaan penerapan berdasarkan pada keperluan pelatihan, memberikan perhatian khusus pada perencanaan pelatihan lalu memberi persetujuan tersebut bila tidak diperlukan perubahan..

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kasmir (2020) menyatakan kinerja karyawan diukur menggunakan enam metrik, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas yaitu sejauh mana tahapan penyelesaian ataupun hasil aktivitas yang termasuk lengkap. Makin baik produknya menghasilkan baik juga kinerjanya. Bila hasil yang diperoleh berkualitas burukm menghasilkan kinerja yang akan buruk.

2. Jumlah atau Kuantitas

Kuantitas (jumlah) yang diperoleh seseorang akan mampu diterapkan dalam pengukuran hasil kerja.

3. Waktu (periode)

Terdapat bentuk kerja yang memiliki batasan waktu penyelesaian, berarti ada tenggat waktu terendah dan terpanjang untuk tugas yang harus diselesaikan.

4. Kerjasama Karyawan

Kolaborasi antara pimpinan dan staf seringkali dikaitkan dengan kinerja. Merupakan hal yang umum untuk menyebut hubungan ini sebagai hubungan individu. Kemampuan seorang karyawan dalam menumbuhkan sentimen kerjasama, kebaikan, dan rasa hormat satu sama lain diukur dalam hubungan ini.

5. Penekanan pada biaya

Sebelum suatu kegiatan instansi dilaksanakan, biaya-biaya yang timbul dianggarkan. Hal ini menunjukkan bahwa pengeluaran yang direncanakan berfungsi sebagai panduan untuk memastikan bahwa pengeluaran tersebut tidak melebihi jumlah yang dialokasikan.

6. Kemandirian Dalam pekerjaan, kemandirian sangatlah penting.

Karyawan harus mampu merencanakan pekerjaannya sendiri secara efektif sesuai dengan tujuan yang diinginkan selama bekerja tanpa memerlukan instruksi khusus darinya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Peneliti mencantumkan 7 penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis kerjakan, dikatakan relevan karena menggunakan variabel penelitian yang sama.

Tabel 2.1
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Anggraini et al (2023)	Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja	Performa kerja karyawan tidak meningkat secara signifikan akibat stres di tempat kerja; sebaliknya, prestasi kerja berkorelasi negatif dengan stres. Di sisi lain, kebiasaan kerja dan produktivitas karyawan meningkat secara signifikan melalui kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Selain itu kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan besar terhadap kinerja pegawai; melalui kepuasan kerja, stres kerja dan kehidupan kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Kristian et al (2023)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat	Komite organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap output kerja (Z). Kualitas hidup yang berkaitan pada pekerjaan berdampak pada aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap prestasi kerja (Z) secara parsial. Secara bersama-sama, komitmen organisasi dan kualitas terkait pekerjaan memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa

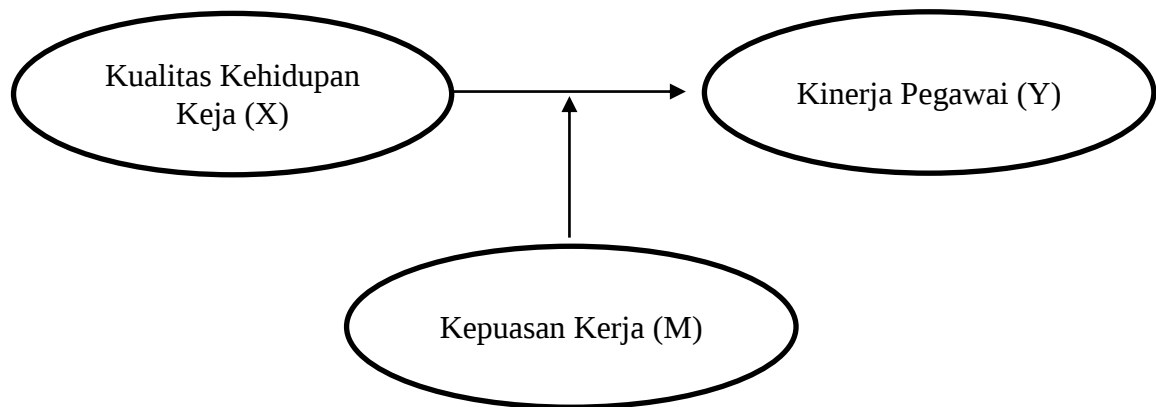
			temuan analisis ini patut diperhatikan dan menunjukkan bagaimana dedikasi organisasi dan kualitas kerja berdampak signifikan terhadap pekerjaan sebenarnya. Kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Maka dari itu disimpulkan kinerja Y memiliki pengaruh negative pada kinerja Z.
3	Nopianti dan Indah (2024)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 2 Bandung	Kesimpulan penelitian deskriptif menampilkan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung Kinerja pegawai, work-life balance, dan kepuasan kerja masuk dalam rentang “buruk”. Berdasarkan hasil verifikasi, terdapat korelasi sebesar 53% antara kualitas work-life balance dan work-life balance, 55,4% antara work-life balance dan kepuasan kerja, 40,2% antara work-life balance dan kepuasan kerja, 67% antara work-life balance dan kepuasan kerja, serta 0,503% antara work-life balance dan prestasi kerja karyawan.
4	Respati et al (2023)	Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan: Peran mediasi kepuasan kerja	Temuan penelitian menampilkan kesuksesan dan kinerja karyawan ditentukan dari pengaruh positif dan signifikan oleh kualitas kerja karyawan dan stres kerja karyawan. Namun demikian, tidak ada variabel mediasi terhadap kepuasan kerja karena hubungan jangka panjang antara kinerja dan kepuasan kerja tidak terpengaruh secara signifikan. Temuan menunjukkan bahwa meskipun pekerja tidak termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pekerjaan mereka, mereka tidak puas dengan kinerja mereka di tempat kerja. Kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan prestasi kerja menjadi akar permasalahannya.

5	Darmawan et al (2024)	Peran Quality Of Work Life (Qwl) Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kinerja Pegawai Sebagai Mediator	Quality of Work Life (QWL) memberi pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), berdasarkan temuan pengujian hipotesis secara parsial. Kinerja karyawan ditentukan dari pengaruh signifikan dan positif oleh kualitas kehidupan kerja (QWL). Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak dipengaruhi langsung oleh Quality of Work Life (QWL) melalui kinerja karyawan.
6	Aruldoss et al (2021)	<i>The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment.</i>	Berdasarkan hasil regresi hierarki, QWL mempunyai hubungan negatif dengan stres kerja, hubungan positif dengan kepuasan kerja, dan hubungan positif dengan komitmen kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa (1) stres kerja mempunyai hubungan negatif dengan WLB, (2) kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan WLB, dan (3) komitmen kerja mempunyai hubungan positif dengan WLB. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa terdapat mediasi parsial antara stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja dalam hubungan antara QWL dan WLB.
7	Agustina et al (2024)	<i>Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment</i>	Berdasarkan temuan, lingkungan kerja (Quality of Work Life) mempunyai pengaruh baik yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen perusahaan dengan parsiap adalah variable mediasi korelasi antar lingkungan kerja (Quality of Work Life) dengan kinerja karyawan.

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teorinya, Kerangka Konseptual menggambarkan tantangan penelitian dan menjelaskan bagaimana variabel-variabel penelitian berhubungan satu sama lain (Sugiyono, 2019). Ada variabel terikat dan variabel bebas dalam hal ini. Gambar berikut menampilkan kerangka konseptual:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019) menjelaskan hipotesis yaitu solusi jangka pendek terhadap rumusan permasalahan dimana sudah dituangkan dengan bentuk kalimat tanya. Hal tersebut dinilai sementara disebabkan respons yang diberi sebatas berdasarkan kepada teori terkait dan belum diverifikasi oleh kenyataan terbukti yang dikumpul dari data. Berikut hipotesa pada penelitian ini:

- H₁: Kualitas kehidupan kerja memberi pengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu
- H₂: Kualitas kehidupan kerja memberi pengaruh pada kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable moderasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu