

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Ristanti (2019) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja ditempat kerja mereka. Secara teori, QWL sederhana yaitu melibatkan memberikan pekerja kesempatan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, desain tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan yang paling efektif.

Menurut Walenta (2019) Kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Menurut Nugraheni (2018) kualitas kehidupan kerja (QWL) dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sekumpulan keadaan dan juga praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah memperkaya jenis pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, manajer sumberdaya manusia yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman.

Tamzil Yusuf (2019) mengemukakan Kualitas kehidupan kerja (quality of work life) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Nur Hasmalawati (2018) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain.

Secara singkatnya, Hasmalawati (2018) menyatakan bahwa “quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental wellbeing of work” diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja.

Kualitas Kehidupan Kerja adalah bentuk manajemen dalam mengelola sumber daya manusia khususnya yang dimana hubungannya antara lingkungan kerja, pengalaman pekerjaan serta suasana kerja didalam suatu perusahaan tersebut.

2.2.2 Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja

Dalam kaitannya dengan faktor yang menimbulkan Kualitas Kehidupan Kerja, Walenta (2019) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan Kualitas Kehidupan Kerja, yaitu :

1. Kompensasi yang cukup memadai
2. Lingkungan yang sehat dan aman
3. Pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia

4. Kesempatan untuk tumbuh dan merasa aman bagi pekerja
5. Lingkungan sosial yang memberi identitas pribadi terhindar dari rasa prasangka, rasa kebersamaan dan peningkatan karir
6. Hak pribadi pekerja, hak berbeda pendapat dan proses akhir
7. Peran kerja yang memperkecil pelanggaran-pelanggaran untuk bersenang-senang dan melakukan kepentingan keluarga
8. Tindakan-tindakan berorganisasi yang bertanggung jawab secara sosial

2.2.4 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut pendapat Walenta (2019), terdapat sembilan indikator kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan
Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
2. Partisipasi
Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat Dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
3. Sistem imbalan yang inovatif
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 standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
4. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

5. Kesehatan

Upaya ini bertujuan agar dapat mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal, dengan cara pencegahan penyakit dan kecelakaan kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

6. Keamanan

Kerja Dalam setiap perusahaan memerlukan jaminan atau rasa aman bagi para pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan harus mempunyai kesepakatan dengan pihak terkait mengenai kontrak kerja, gaji, dan lain sebagainya.

7. Keselamatan

Kerja Keselamatan kerja sangat penting bagi karyawan dan harus mendapat perhatian serius dari semua pihak. Keselamatan kerja yang dilakukan di perusahaan yaitu, komite keselamatan, tim penolong gawat darurat dan, program keselamatan kerja (asuransi kesehatan).

8. Kompensasi

Dalam perusahaan setiap karyawan harus memperoleh kompensasi secara adil, wajar dan mencukupi. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting bagi karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran secara langsung, pembayaran secara tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif guna meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja keras agar dapat mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

9. Kebanggaan

Rasa bangga karyawan pada pekerjaan dan lingkungan kerja dapat membuat mereka menjadi semakin nyaman dan betah untuk bekerja dengan baik.

2.2 Budaya Kerja

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta *buddhayah*. Kata *buddhayah* merupakan bentuk jamak dari *buddhi* yang berarti “budi” atau “akal”. Sedangkan kata *culture* berasal dari kata *colere* yang memiliki makna “mengolah”, “mengerjakan”. Istilah *culture* berkembang hingga memiliki makna sebagai “segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam”.

Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Menurut Budi Paramita budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Budaya kerja menurut (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya kerja dapat didefinisikan sebagai satu buah sistem yang mencakup nilai, norma dan kepercayaan pada organisasi yang menjadi arahan anggota dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Widodo : 2020). Budaya kerja mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu.

Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya.

Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja adalah suatu pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

2.2.4 Indikator Budaya Kerja

Indikator Budaya Kerja Menurut Putri (2021) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan.
2. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi,misi, dan tujuan organisasi.

Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan maka pastinya perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sanusi (2017) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. Magdalena (2014) menyatakan Kinerja sebagai sebuah kenyataan keseharian dan sebagai objek material proses penelitian, dalam pelaksanaan penilaiannya membutuhkan pengukuran mengenai prestasi kerja (performance appraisal) sebagai alat untuk mendekati permasalahan kinerja pada lembaga pemerintahan.

Mangkunegara (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Tjong Fei Lie (2018).

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Fauzan dan Rahmadewi (2013) ada beberapa elemen pokok faktor yang mempengaruhi Kinerja, yaitu:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
- 2) Merumuskan indikator dan ukuran Kinerja.
- 3) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- 4) Evaluasi Kinerja/feed back, penilaian kemajuan organisasi, Meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan Busro (2018) antara lain:

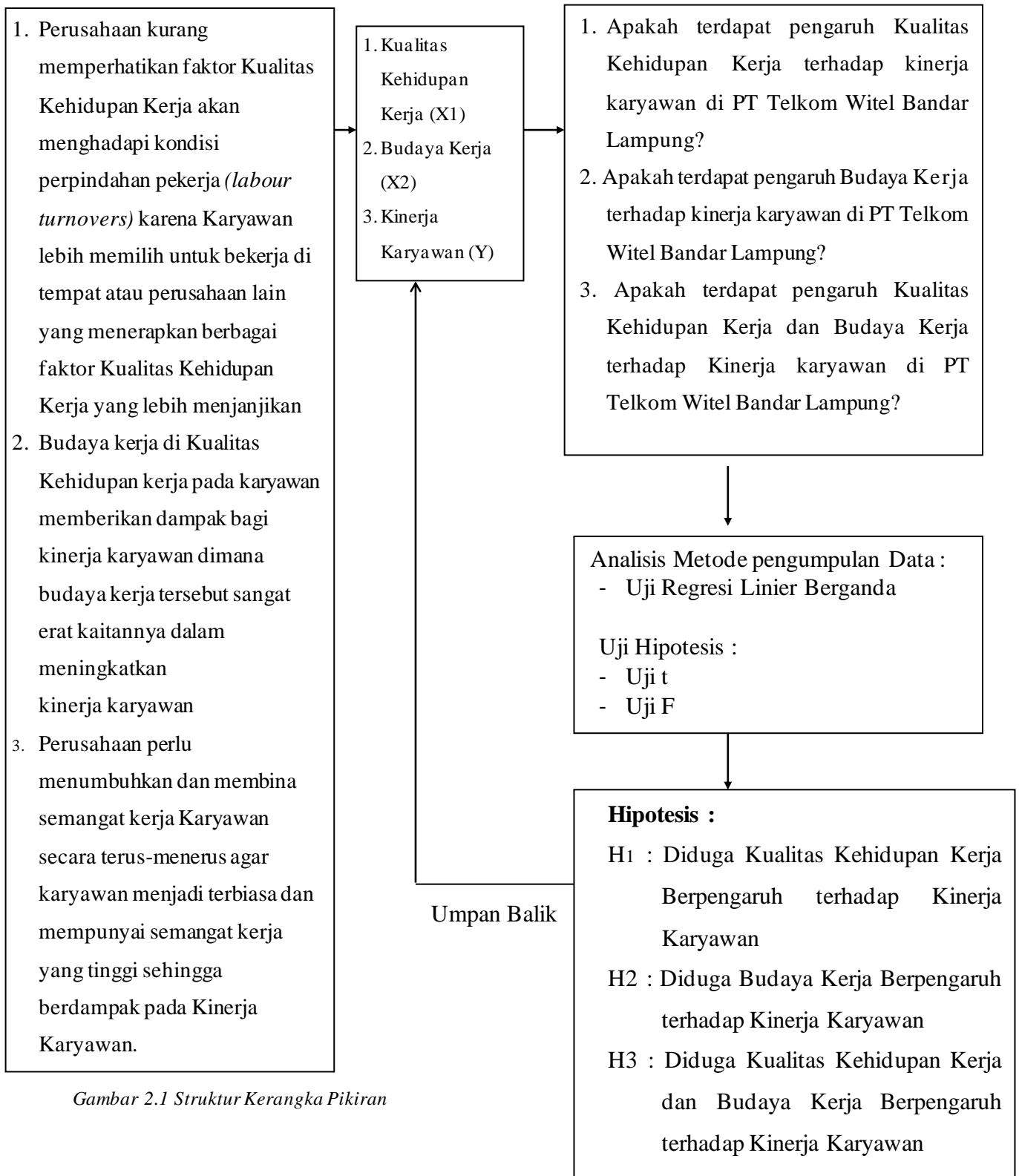
1. Hasil Kerja dengan indikatornya :
 - a. Kualitas Hasil Kerja
 - b. Kuantitas Hasil Kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku Kerja Indikatornya :
 - a. Disiplin Kerja
 - b. Inisiatif dan
 - c. Ketelitian
3. Sifat Pribadi Indikatornya :
 - a. Kejujuran dan
 - b. Kreativitas

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Cut Rizky Nurul (2019)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa	Kuantitatif	Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Dan Budaya Kerja (X2) Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)
2	Rahmat Laan (2019)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Nusa Tenggara Timur	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu juga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3	Komang Ayu Mareti Putri (2021)	Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penanggulangan Aids (Kpa) Kabupaten Badung	Kuantitatif	hasil penelitian maka simpulan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : <i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung, hal ini berarti apabila <i>Human Relation</i> meningkat maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Badung, hal ini berarti apabila Budaya kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan ikut meningkat
4	Ni Putu Ratna Sari (2019)	The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening	Kuantitatif	QWL had a positive and significant influence on employee performance which was mediated by job satisfaction and work

		Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali		motivation.
5	Indrasari, Meithiana (2018)	Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees	Kuantitatif	Analysis of hypothesis verification regression analysis, which showed no significant influence between the variables of motivation and quality of work life on employee performance

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

1. Kualitas Kehidupan Kerja Diduga berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung. PT. Telkom Witel Bandar Lampung mempunyai permasalahan Kualitas Kehidupan Kerja ditandai dengan adanya kurang kerja sama antar karyawan dan kurangnya pengawasan oleh atasan . Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap Kinerja Karyawan secara persial pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung, sedangkan variabel independen adalah Kualitas Kehidupan Kerja (X1). Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

2. Budaya Kerja Diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung, sedangkan variabel independen adalah Budaya Kerja (X2).

H2 : Diduga Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

3. Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja Diduga berpengaruh signifikan pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung. PT. Telkom Witel Bandar Lampung memiliki masalah pada Kualitas Kehidupan Kerja kurang adanya kerjasama antar karyawan dan kurangnya pengawasan oleh atasan. Budaya Kerja karyawan juga menjadi masalah di PT. Telkom Witel Bandar Lampung ditandai dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh pada PT. Telkom Witel Bandar Lampung secara parsial pada PT Telkom Witel Bandar Lampung.

H3 : Diduga Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Bandar Lampung.