

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang mengelola atau mengatur sumber daya manusia. Sebagai salah satu asset penting dari suatu organisasi atau perusahaan maka sumber daya manusia perlu di manage sehingga menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai dan memiliki kemampuan dan dapat memberikan kontribusi yang baik didalam pekerjaannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Menurut Sinambela (2016:8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Riniwati (2016:1) manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai). Menurut Ajabar (2020 : 4) manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Rivai (2015:5)

manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dapat digunakan secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020 : 6) terdapat dua fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, mnajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka akan ditetapkan organisasi dan pegawainya untuk melaksanakannya.

3) Pengawasan (*Actuating*)

Untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai dengan rencana maka akan diambil tindakan atau penyusunan kembali

rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi penguuran, pengawasa dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. pengadaan SDM ini menjadi tanggungjawab divisi SDM.

2) Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

3) Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian Pegawai

Memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018:11) terdapat empat tujuan sumber daya manusia yaitu :

a. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan supaya organisasi bisa bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan ataupun tantangan publik, dan meminimalkan akibat negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan bisa meningkatkan mutu masyarakat dan menolong memecahkan permasalahan sosial.

b. Tujuan Organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mempunyai sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya menggapai tujuan.

c. Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkatan yang cocok dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia wajib

menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah berfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

2.1.2 Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi hadir di semua organisasi, yang merupakan persepsi seluruh pekerja mengenai pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Iklim yang kondusif ditunjukkan dengan berbagai hal seperti sarana kerja yang ada cukup lengkap untuk mendukung pekerjaan, ruang kerja nyaman, deskripsi pekerjaan yang jelas, adanya hubungan yang baik dan hangat dengan atasan maupun rekan kerja, serta adanya penghargaan bagi yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan. Menurut Muliana dkk (2020:172) iklim organisasi merupakan aspek eksternal pekerjaan yang mempengaruhi karyawan dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja dalam perusahaan. Iklim organisasi pada dasarnya akan memunculkan

suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja.

Menurut Asrunputri dkk (2020:184) Iklim organisasi adalah cara pandang maupun persepsi, perilaku dan perasaan karyawan yang berhubungan dengan internal organisasi. Segala hal yang dirasakan oleh karyawan bermanifestasi ke dalam perilaku karyawan seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, stress kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik. Iklim organisasi yang efektif akan dapat menunjang kinerja yang produktif. Iklim yang efektif merupakan iklim yang kondusif bagi karyawan berada didalamnya yang dapat menjamin kesuksesan organisasi. Dengan iklim yang kondusif tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi pada setiap individu yang bekerja didalam organisasi tersebut. Menurut Chandrasari (2017:147) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Sedangkan menurut Yuliantini (2019:7) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau suasana organisasi yang

diciptakan oleh berbagai komponen yang dirasakan oleh setiap karyawan dan anggota perusahaan.

2. Faktor - Faktor Iklim Organisasi

Menurut Wahyuni (2016:6) terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

a. Lingkungan Eksternal

Organisasi yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintahan, sekolah dasar, atau perusahaan di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b. Strategi organisasi

Kinerja suatu organisasi bergantung pada apa yang diupayakan untuk dilakukan, energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c. Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

d. Kekuatan sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi.

e. Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

3. Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi membicarakan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja yang timbul akibat kegiatan organisasi dan hal ini dianggap dapat mempengaruhi perilaku organisasi. Menurut Wahyuni (2016:7) menyatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yaitu :

a. Stuktur (*Structure*)

Pandangan anggota terhadap wewenang dan prosedur kebijakan yang diberlakukan dalam organisasi. Organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran serta tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota

organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b. Standar-standar (*Standards*)

Dalam suatu organisasi standar – standar yang telah ditentukan dapat mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Persepsi terhadap pemberian tanggung jawab kepada para anggota organisasi dalam melaksanakan tugas. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi ‘bos diri sendiri’ dan tidak memerlukan keputusannya oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan (*Recognition*)

Pengakuan atau hadiah atas kinerja yang baik kepada pegawai. Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika

mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan (*Support*)

Pemberian semangat kerja dalam organisasi, dimana para anggota organisasi dapat saling mempercayai dan saling membantu dalam aktivitas organisasi. Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

f. Komitmen (*Commitment*)

Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

2.1.3 Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Keadaan yang tidak menyenangkan serta tidak sesuai dengan harapan dapat menimbulkan tekanan tersendiri bagi manusia. Efikasi diri dapat memotivasi seseorang untuk berusaha lebih keras dan lebih lama serta tahan uji ketika menghadapi kesulitan. Menurut Astuti dan Gunawan (2016:142) efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas.

Menurut Bandura dalam Astuti dan Gunawan (2016:142) Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan untuk melakukan suatu hal yang diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan. efikasi diri dikembangkan dan ditingkatkan melalui empat proses utama dan sumber informasi. Empat proses dan sumber informasi tersebut yaitu :

a. Pengalaman Individu (*Mastery Experience*)

Pengalaman individu dapat juga disebut pengalaman langsung dan pencapaian prestasi di masa lalu. Seseorang yang memiliki pengalaman sukses cenderung menginginkan hasil yang cepat dan lebih mudah jatuh karena kegagalan. Beberapa kesulitan dan kegagalan diperlukan untuk membentuk individu yang kuat dan mengajarkan manusia bahwa kesuksesan membutuhkan suatu usaha, seseorang yang memiliki keyakinan akan sukses mendorongnya untuk bangkit dan berusaha untuk mewujudkan kesuksesan tersebut.

b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Learning*)

Pengalaman orang lain adalah pengalaman pengganti yang disediakan guna untuk model sosial melalui pengamatan terhadap orang lain. Mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu Dampak modeling dalam efikasi diri sangat dipengaruhi oleh kemiripan antara individu dengan model.

c. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal sumber informasi ini dapat mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak atau berperilaku. Dengan persuasi verbal, individu mendapat sugesti bahwa ia mampu mengatasi masalah– masalah yang akan dihadapi. Persuasi verbal digunakan untuk meningkatkan keyakinan seseorang mengenai hal-hal yang dimilikinya untuk berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan dan keberhasilan atau kesuksesan.

d. Kondisi Psikologis dan Emosional (*Psychological States*)

Sumber efikasi diri yang terakhir adalah psychological states, situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri Kondisi emosional juga mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan kariernya.

Menurut Utami dan Helmi (2017:56) efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi masalah yang dialami dalam situasi tertentu dan mampu menghasilkan hasil yang positif. Ketika seseorang memiliki keyakinan yang positif maka hal ini berhubungan dengan

peningkatan motivasi dan ketekunan dan kemungkinan peningkatan menolak pikiran negatif tentang kemampuan, merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi masalah yang dialami dalam situasi tertentu dan mampu menghasilkan hasil yang positif. Menurut Wastuti (2018:37) efikasi diri merupakan suatu keyakinan terhadap diri sendiri yang muncul dalam menyelesaikan/mengatasi beraneka ragam situasi yang muncul dalam hidupnya. Keyakinan kepada kemampuan sendiri mempengaruhi motivasi pribadi, makin tinggi efikasi diri maka tingkat stres makin rendah. Sebaliknya, makin tinggi keyakinan kepada kemampuan sendiri, maka makin kokoh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Keyakinan kepada efikasi mempengaruhi tingkat tantangan dalam menyelesaikan tugas. Secara singkat dapat dikatakan bahwa bukan hanya kemampuan kerja yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, melainkan juga ditentukan oleh tingkat keyakinan pada kemampuan sehingga dapat menambah intensitas motivasi dan kegigihan kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan dari seorang karyawan akan kemampuannya dalam mengontrol diri menghadapi dan memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Cara Meningkatkan Efikasi Diri

Menurut Sitepu (2020:24) terdapat empat sumber dalam meningkatkan efikasi diri yaitu:

a. Kemahiran dalam melaksanakan

Memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika mampu melaksanakan pekerjaan dengan berhasil pada masa lalu, maka akan menjadi lebih percaya diri bahwa bisa melakukannya di masa depan.

b. Permodelan yang dilakukan

Menjadi lebih percaya diri karena melihat yang lain mengerjakan tugasnya. Jika teman Anda menjadi lebih kurus, maka akan meningkatkan kepercayaan diri Anda bahwa Anda juga dapat menurunkan berat badan. Permodelan yang dilakukan akan sangat efektif ketika melihat diri sendiri sama dengan orang yang sedang di amati.

c. Bujukan secara lisan

Menjadi semakin percaya diri karena seseorang meyakinkan bahwa kita memiliki keahlian yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan. Seseorang lebih memahami sesuatu jika dilakukan dengan pendekatan seperti ini. Para pembicara motivasi menggunakan taktik ini dalam membangkitkan semangat pendengarnya.

d. Stimulasi

Stimulasi mengarahkan pada suatu keadaan yang bersemangat, sehingga “membangkitkan” semangat seseorang untuk mengerjakan dengan lebih baik. Cara seperti ini dapat dikatakan seperti sebuah sugesti yang akan mempengaruhi seseorang.

3. Faktor – Faktor Efikasi Diri

Kepercayaan dan keyakinan seseorang setiap saat bisa menurun atau meningkat tergantung dari mana sumber pendekatan yang digunakan. Faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri menurut Abidin dkk (2016:4) yaitu :

a. Pengalaman Keberhasilan dan Pencapaian Prestasi (*Enactive Attainment and Performance Accomplishment*)

Sumber ekspektasi efikasi diri penting, karena berdasarkan pengalaman individu secara langsung. Pengalaman keberhasilan individu ini dapat meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.

b. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari orang yang menjadi subyek belajarnya.

c. Persuasi Verbal (*Verbal persuasion*)

Individu mendapat bujukan Atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah masalah yang dihadapinya. Persuasi verbal ini mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan.

d. Gejolak Emosi dan Psikologis (*Physiological State and Emotional Arousal*)

Situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri. Gejolak emosi, guncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari.

4. **Dimensi Efikasi Diri**

Menurut Utami dan Helmi (2017:56) terdapat tiga dimensi efikasi diri yaitu :

a. Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)

Yaitu yang berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan menghadapi tugas-tugas meskipun memiliki kesulitan yang tinggi. Tingkat kesulitan tugas memiliki tiga indikator yaitu :

- 1) Batas kemampuan
- 2) Mampu menyelesaikan tugas
- 3) Tugas yang menantang

b. Kekuatan Keyakinan (*Strength*)

Yaitu yang terkait dengan keyakinan untuk tetap kuat bertahan dalam usahanya menghadapi berbagai macam tugas serta kesulitan – kesulitannya. Kekuatan keyakinan memiliki dua indikator yaitu :

- 1) Yakin atas kemampuan
- 2) Kemampuan tugas yang bervariasi

c. Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Yaitu yang berkaitan dengan derajat kemantapan individu terhadap keyakinan akan kemampuannya. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan bahwa ia mampu menghadapi berbagai macam tugas dan tidak hanya pada tugas-tugas tertentu. Luas bidang perilaku memiliki 2 indikator yaitu :

- 1) Ketahanan menyelesaikan masalah
- 2) Harapan yang kuat

2.1.4 Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Menurut Suhartini (2020:457) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan

bahwa mereka ingin merasa aman, memiliki kehidupan yang seimbang antara rumah dan pekerjaan, serta mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Selain itu menurut Beki (2018:157) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai kondisi kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerja.

Menurut Nawawi (2016:77) kualitas kehidupan kerja merupakan program yang mencakup cara untuk menciptakan rasa aman dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Sedangkan menurut Permadi dan Utama (2016:6204) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah pola perilaku atau situasi yang dalam konsep perilaku organisasi masuk dalam kategori sebagai sebuah kondisi organisasi yang tercipta melalui usaha yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan yang dampaknya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja juga mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang diciptakan oleh pihak manajemen mampu bersinergi dengan visi atau harapan karyawan, sehingga terpenuhi upaya manajemen untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, baik itu kuantitas maupun kualitasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kondisi rasa aman, motivasi, keterlibatan, kesejahteraan dan lainnya yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan.

2. Faktor – Faktor Kualitas Kehidupan Kerja

Faktor-faktor kualitas kehidupan kerja dikembangkan penjelasannya oleh Nawawi (2016:83) sebagai pedoman program peningkatan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* sebagai berikut:

a. Komunikasi

Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang lancar maka karyawan akan mendapat informasi-informasi penting secara tepat dan juga dapat menimbulkan rasa puas serta merupakan motivasi kerja yang positif.

b. Penyelesaian konflik

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik di perusahaan maupun konflik antar karyawan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi karyawan.

c. Pengembangan karir

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan dan penilaian karya.

d. Partisipasi karyawan

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.

e. Kebanggaan

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan pada perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket perusahaan dan lain-lain.

f. Kompensasi yang seimbang

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun, menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung (pemberian upah dasar dan berbagai keuntungan / manfaat) yang kompetitif dan dapat mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai posisi/jabatannya di perusahaan dan status ekonominya di masyarakat.

g. Keselamatan Lingkungan

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban

menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman.

h. Keamanan kerja

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya sebagai pekerja/karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pension.

i. Kesehatan kerja

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan.

3. Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Pertiwi dan Harding (2021:914) kualitas kehidupan kerja memiliki 8 dimensi yaitu :

a. Kompensasi yang tepat dan adil

Gaji yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi standar gaji yang diterima secara umum, cukup untuk memenuhi suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan

gaji yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama. Disisi lain, gaji yang memadai dan adil menunjukkan pada komponen dasar dari kualitas kehidupan kerja yang berguna untuk memotivasi, menarik, dan mempertahankan para karyawan.

b. Kondisi pekerjaan yang aman dan sehat

Lingkungan yang aman dan sehat berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan termasuk kenyamanan situasi untuk fisik dan kesehatan mereka. Kondisi kerja yang tidak sehat dan berbahaya juga dapat menyebabkan permasalahan bagi pemberi kerja. Oleh karena itu, karyawan tidak ditempatkan dalam keadaan yang dapat membahayakan diri mereka, namun pada kondisi yang meminimalisir resiko yang timbul akibat kecelakaan. Hal ini berkaitan pula dengan waktu atau jam kerja yang layak dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

c. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan

Komponen pengembangan kapasitas manusia menunjukkan pada kecenderungan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mengijinkan karyawan untuk mendapatkan kesempatan untuk belajar dan memperoleh otonomi. Kualitas kehidupan kerja karyawan akan lebih baik apabila perusahaan mengijinkan karyawan untuk menggunakan keterampilan, keahlian, serta memberikan otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan.

d. Peluang untuk terus berkembang dan keamanan

Dicirikan sebagai beberapa faktor penting yang berkaitan untuk memelihara kualitas kehidupan kerja diklasifikasikan sebagai keamanan pekerjaan, pertumbuhan pribadi, dan kemajuan karir. Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

e. Integrasi sosial

Integrasi sosial mengacu pada komponen penting yang berkaitan dengan bagaimana karyawan memiliki perasaan kepemilikan terhadap perusahaan, seperti jika karyawan merasa bebas, terbuka, dan adanya kepercayaan dalam hubungan dan adanya perasaan kebersamaan maka mereka akan merasa puas dengan kehidupan kerja mereka serta memiliki keterikatan dengan perusahaan.

f. Peraturan yang berlaku di tempat kerja

Peraturan yang berlaku di tempat kerja mengacu pada hak-hak yang dimiliki karyawan dan bagaimana hak-hak tersebut dapat melindungi karyawan. Hak-hak tersebut dapat dikategorikan seperti hak-hak pribadi yang harus dihormati, kebebasan untuk berekspresi, dan hukum perburuhan.

g. Dampak pekerjaan terhadap keseluruhan kehidupan

Dikarakteristikan sebagai salah satu komponen penting dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang berhubungan dengan waktu senggang karyawan. Seperti waktu untuk beristirahat, waktu bersama keluarga, dan keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki peranan lain diluar pekerjaan, seperti sebagai sorang suami atau bapak, atau istri, dan anak yang perlu memiliki waktu dengan keluarga.

h. Relevansi sosial

Relevansi sosial mengacu pada sikap tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kualitas dari kondisi kerja. Perilaku ini mencakup perilaku etis seperti perilaku praktek yang tidak merusak lingkungan dan bertanggungjawab pada produk. Hal ini berkaitan dengan pelanggan dan masyarakat luas secara keseluruhan dimana perusahaan beroperasi. Organisasi atau perusahaan yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan karyawan kurang menghargai pekerjaan mereka.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa

menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2020:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik - karakteristiknya. Seorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

Menurut Permadi dan Utama (2016:6209) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Tumengkol dkk (2020:887) kepuasan kerja adalah kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan tentang pekerjaan yang dilakukannya dan sejauh mana kepedulian perusahaan terhadap karyawan.

2. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Elvani (2020:23) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a. Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan seperti perlengkapan pekerjaan, pengaturan waktu, jenis pekerjaan yang dilakukan, usia, bagaimana keadaan ruangan, suhu dan lain sebagainya. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap fisik karyawan. Jika karyawan sehat maka karyawan akan bekerja dengan sebaik mungkin.

b. Faktor Psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kejiwaan pada karyawan seperti bakat, minat, keterampilan, ketentraman dalam bekerja dan bagaimana sikap terhadap pekerjaan itu sendiri. Jika karyawan bekerja sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki maka karyawan akan merasa mudah untuk melakukan peran kerjanya dan tidak merasa tertekan.

c. Faktor *Finansial*

Faktor ini berhubungan dengan bagaimana kesejahteraan pada karyawan apakah mencukupi dan menguntungkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan lain sebagainya.

d. Faktor Sosial

Faktor ini berhubungan dengan bagaimana hubungan dan interaksi antara karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

Hubungan dan komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan maupun dengan sesama rekan kerja akan menciptakan suasana yang ramah sehingga bekerja akan jauh lebih mudah.

3. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Husodo (2018:2) terdapat lima dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan hal-hal yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Salah satu hal untuk mencapai kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menantang dan menarik.

b. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat yang menunjukkan hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi, serta tidak hanya membantu individu memperoleh kepuasan dasar tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.

c. Promosi

Peluang kenaikan pangkat dalam organisasi. Promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan yang menyertainya. Sebagai contoh seseorang yang dipromosikan berdasarkan senioritas seringkali mengalami kepuasan kerja yang tidak sebanyak mereka yang dipromosikan berdasarkan performa.

d. Pengawasan kerja

Kemampuan dari penyelia untuk memberikan bantuan-bantuan teknis dan dukungan moral. Meliputi kemampuan dari penyelia untuk menunjukkan kepeduliannya terhadap karyawan dengan membantu karyawan dalam memberikan motivasi, berkomunikasi dengan karyawan secara personal, memberikan bantuan terhadap karyawan dalam partisipasinya terhadap suatu pekerjaan.

e. Rekan kerja

Dimana rekan-rekan kerja secara teknis cakap dalam bekerja dan memberikan dukungan sosial. Meliputi rekan-rekan kerja yang terampil dalam bekerja dan memberikan dukungan, kenyamanan, saran, dan pertolongan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang akan digunakan. Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk ke dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	<p>I Made Muliana, I Wayan Sujana, dan Ni Nyoman Ari Novarini / 2020 / Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Di Camat Payangan</p> <p>VALUES. Vol. 1 No. 4 2020 e-ISSN : 2721-6810</p>	<p>Iklim Organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> Konformitas Tanggung Jawab Standar Organisasi Penghargaan Kejelasan Organisasi Kehangatan dan Dukungan Kepemimpinan <p>Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Bangunan tempat kerja Peralatan kerja Fasilitas Hubungan antar rekan kerja Hubungan atasan dan bawahan Kerjasama <p>Kepuasan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Pekerjaan itu sendiri Gaji Promosi Rekan kerja Kondisi kerja 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
2	<p>Kadek Doddy Dharma Permadi dan I Wayan Mudiarta Utama/2016 / Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia</p>	<p>Iklim Organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> Imbalan Identitas Tanggung jawab Dukungan Konflik 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p>Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	E-Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.10 2016 ISSN : 2302-8912	Kualitas Kehidupan Kerja a. Partisipasi b. Lingkungan fisik c. Pengembangan d. Integrasi kerja Kepuasan Kerja a. Pekerjaan itu sendiri b. Supervisi c. Promosi d. Gaji e. Rekan kerja		Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	M. Ramadhoni Azdanal, Fakhry Zamzam, dan Neny Rostiati / 2021 / Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Iklim Organisasi Dan <i>Reward</i> Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja Integritas Jurnal Manajemen Profesional (UMPro) Vol.2 No.2 E-ISSN : 2722-094X	<i>Work Life Balance</i> a. <i>Work interference with personal life</i> b. <i>Personal life interference with work</i> c. <i>Work/personal life enhancement</i> Iklim Organisasi a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik <i>Reward</i> a. Upah b. Gaji c. Insentif d. Tunjangan e. Penghargaan Kepuasan Kerja a. Rekan kerja yang mendukung b. Penghargaan yang sesuai c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, d. Pekerjaan yang menantang	Metode: Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linier Berganda	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja <i>Reward</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
4	Jeffrey Agung Kartika, Kevin Cahyadi, dan Deborah C. Widjaja / 2018 / Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya	<p><i>Self-Efficacy</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Mastery Experiences</i> <i>Vicarious Experiences</i> Informasi Keadaan Fisiologis dan Emosional <p>Kepuasan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Upah Perlakuan atasan Kondisi lingkungan kerja Promosi Rekan kerja <p>Kinerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Ketepatan waktu Efektivitas Kehadiran 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p><i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Apabila melewati variabel mediasi kepuasan kerja, hasil analisa data juga positif dan signifikan</p>
5	Gilang Narendra /2017/ Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	<p>Efikasi Diri</p> <ol style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas Memotivasi diri Berusaha keras Mampu bertahan Tugas spesifik <p>Kepuasan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Kerja yang menantang secara mental. Penghargaan yang sesuai Kolega yang suportif Perilaku atasan 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : <i>Structural equation modeling</i> PLS</p>	<p>Efikasi Diri memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.</p>

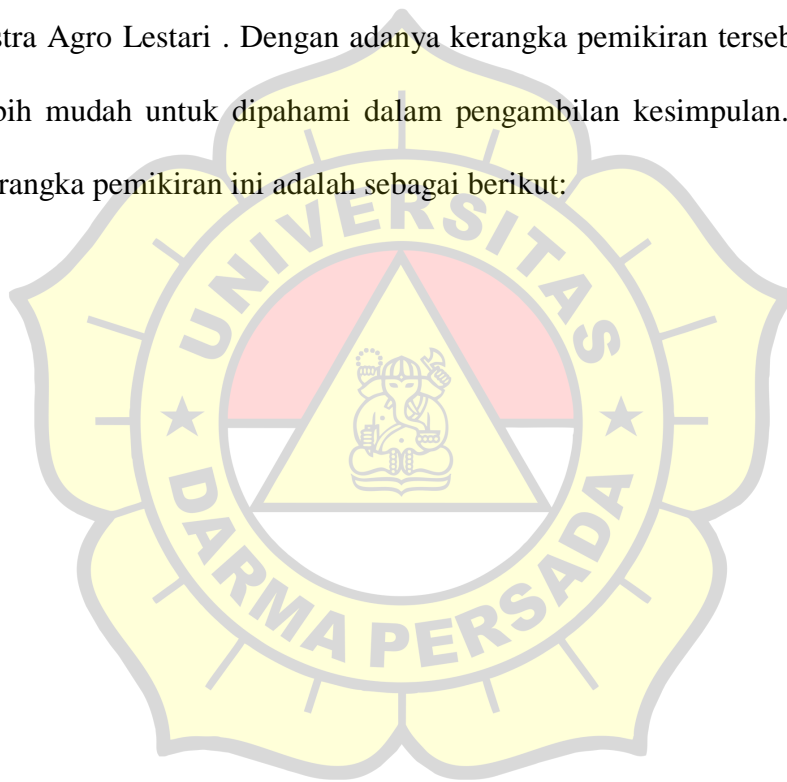
No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmu Manajemen Vol.5 No.3	Motivasi a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan keamanan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasi diri		Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	Vicka I. R. Tumengkol, Bernhard Tewel, dan Genita Lumintang / 2020 / Pengaruh Efikasi Diri, Locus Kendali Internal Dan Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Mercure Manado Tateli Beach Resort Jurnal EMBA Vol. 8 No. 4 ISSN : 2303-1174	Efikasi Diri a. Menyelesaikan tugas b. Memotivasi diri c. Berusaha keras d. Mampu bertahan e. Menyelesaikan permasalahan Locus Kendali Internal a. Usaha sendiri b. Kemampuan sendiri c. Kerja keras d. Keberuntungan e. Kejadian hidup Locus Kendali Eksternal a. Ketidakmujuran b. Pekerjaan sia-sia c. Orang berkuasa d. Faktor nasib Kepuasan Kerja a. Isi pekerjaan b. Organisasi dan manajemen c. Supervisi d. Kesempatan untuk maju e. Kondisi pekerjaan f. Gaji dan keuntungan	Metode: Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linier Berganda	Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan <i>Internal Locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan <i>Eksternal Locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

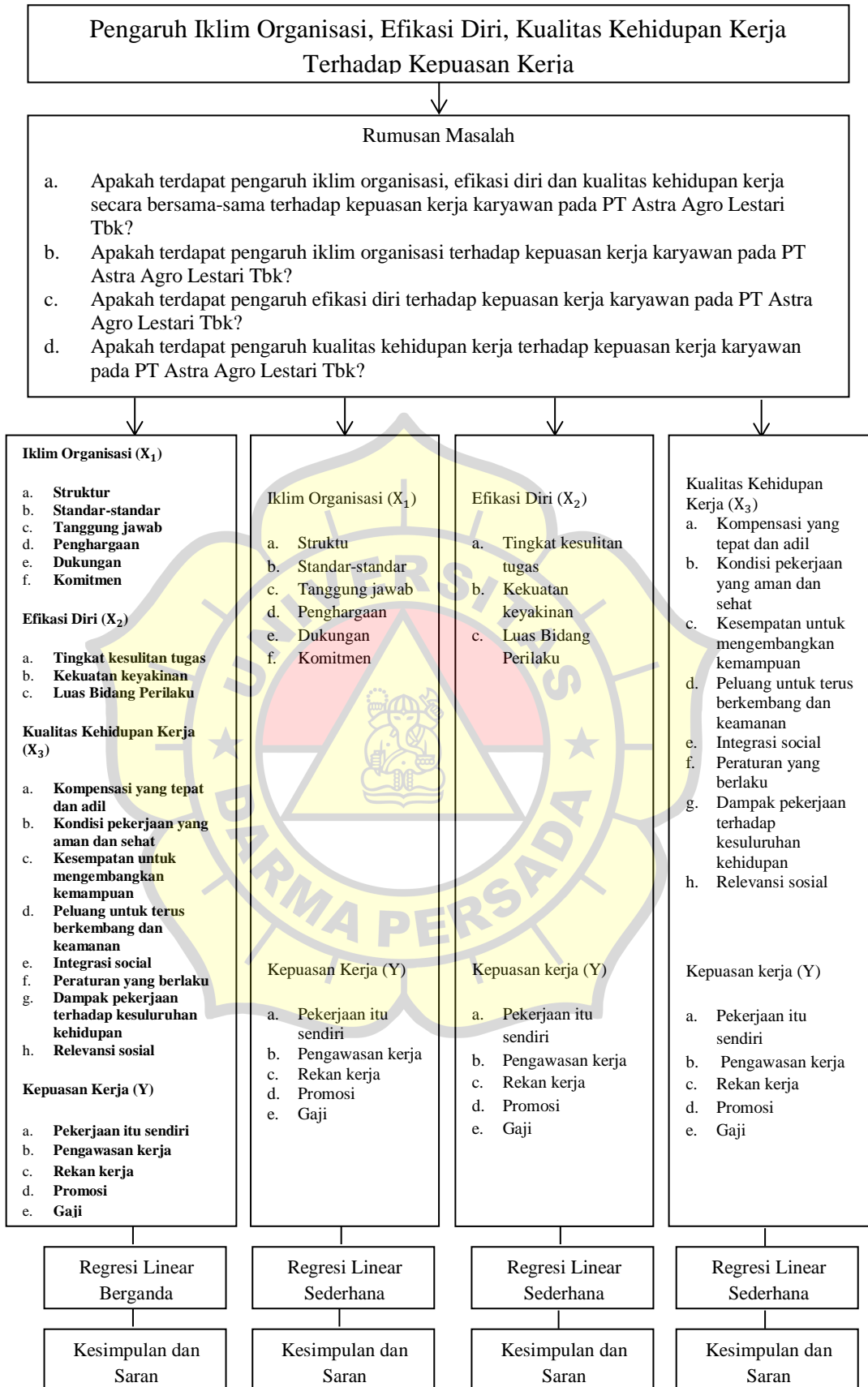
No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
7	<p>Serin Latukau, Novita Wahyu Setyawati, Dewi Sri Woelandari P.G, dan Tyna Yunita / 2020 / Analisa <i>Quality Of Work Life (QWL)</i> Dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Jakarta</p> <p>Cakrawala <i>Management Business Journal</i> Vol. 3 No. 1</p>	<p><i>Quality Of Work Life</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Partisipasi karyawan, Pengembangan karir Penyelesaian konflik, Komunikasi Kesehatan kerja Keselamatan kerja Keamanan kerja Kompensasi layak Kebanggaan <p>Iklm Organisasi</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Structure</i> <i>Responsibility</i> <i>Reward</i> <i>Warmth</i> <i>Support</i> <i>Organizational identity and loyalty</i> <i>Risk</i> <p>Kepuasan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Pekerjaan itu sendiri Atasan Teman 	<p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Alat Analisa : Regresi Linier Berganda</p>	<p><i>Quality of work life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>
8	<p>Agus Santoso dan I.G.A Manuati Dewi / 2019 / Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja</p> <p>E-Jurnal Manajemen Vol. 8 No. 11 ISSN : 2302 - 8912</p>	<p><i>Self Efficacy</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Magnitude</i> <i>Generality</i> <i>Strenght</i> <p>Motivasi Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Dorongan mencapai tujuan Semangat kerja Inisiatif dan kreatifitas Rasa tanggung jawab 	<p>Metode : Kuantitatif dan Kualitatif</p> <p>Alat Analisa : Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		Lingkungan Kerja a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja Kepuasan Kerja a. Pekerjaan itu sendiri b. Bayaran c. Kesempatan promosi d. Hubungan kerja		Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
9	Rinanti Rahayuning Bkti / 2018 / Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Vol. 6 No. 2	Kualitas Kehidupan Kerja a. Keterlibatan karyawan b. Kompensasi yang seimbang c. Rasa bangga d. Rasa aman e. Keselamatan lingkungan kerja f. Kesejahteraan g. Pengembangan karir h. penyelesaian masalah i. komunikasi Kepuasan Kerja a. Intrinsik b. Ekstrinsik	Metode : Kuantitatif Alat Analisa : Regresi Linier Berganda	Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
10	Sri Wahyuni / 2016 / Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Andesta Mandiri Indonesia JOM FISIP Vo. 3 No. 2	Iklim Organisasi a. Struktur b. Standar-standar c. Tanggung jawab d. Penghargaan e. Dukungan f. Komitmen Kepuasan Kerja a. Turnover b. Tingkat absensi c. Umur d. Tingkat pekerjaan	Alat Analisa : Regresi Linier sederhana	Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berupa alur berpikir yang sistematis dalam memahami dan memecahkan masalah tertentu yang didasari oleh pendekatan hubungan pengaruh maupun hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran tentang pengaruh iklim organisasi, efikasi diri, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra Agro Lestari . Dengan adanya kerangka pemikiran tersebut maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam pengambilan kesimpulan. Maka model kerangka pemikiran ini adalah sebagai berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:105) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta teori yang diperoleh melalui pengumpulan data. Kemudian berdasarkan teori, kerangka pemikiran, dapat dibuat hipotesis. Adapun hipotesis perumusan masalah yang dikembangkan oleh penulis sebagai berikut :

- a. Apakah iklim organisasi, efikasi diri, kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra Agro Lestari ?

Ho : Tidak ada pengaruh iklim organisasi (X_1), efikasi diri (X_2), dan kualitas kehidupan kerja (X_3), terhadap kepuasan kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh iklim organisasi (X_1), efikasi diri (X_2), dan kualitas kehidupan kerja (X_3), terhadap kepuasan kerja (Y).

- b. Apakah iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Astra Agro Lestari ?

Ho : Tidak ada pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh iklim organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja (Y).

- c. Apakah efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Astra Agro Lestari ?

Ho : Tidak adanya pengaruh efikasi diri (X_2) terhadap kepuasan kerja

(Y)

Ha : Terdapat pengaruh efikasi diri (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

- d. Apakah kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Astra Agro Lestari?

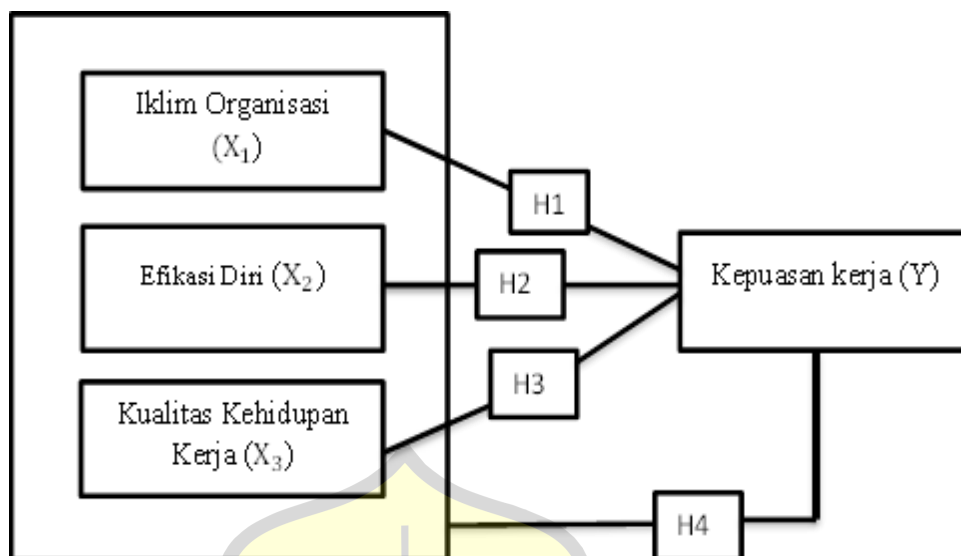
Ho : Tidak adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).

2.4.1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Dalam penulisan proposal skripsi ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut:



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

Pada gambar ini menjelaskan mengenai hubungan antar variabel, dimana terdapat tiga variabel independen yaitu Iklim Organisasi (X_1), Efikasi Diri (X_2), Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) dan satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Gambar diatas menjelaskan bahwa yaitu Iklim Organisasi (X_1), Efikasi Diri (X_2), Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Secara parsial atau individu dengan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Berikut Iklim Organisasi (X_1), Efikasi Diri (X_2), Kualitas Kehidupan Kerja (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja (Y). secara bersama-sama dengan rumus persamaan regresi $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$.