

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Berikut rincian hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian – penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Yuni Pamungkas (2019), Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta)	Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Kepuasan Dan Disiplin Kerja	penelitian eksplanasi	Kepuasan Kerja maupun Disiplin Kerja karyawan tidak secara langsung sebagai variabel intervening pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja merupakan variabel intervening pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.
2.	Noval Alfino Takalao (2019), Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Analisis Jalur	kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado
3.	Setyo Budiari Giarto (2018), Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen	Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan kerja	Analisis Jalur	kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, kualitas

	Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta			kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja
4.	Kukuh Tri Laksana, (2016), Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batang)	Kualitas Kehidupan Kerja, Employee Engagement, Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasional	Analisis Jalur	Kualitas Kehidupan Kerja dan Employee Engagement berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Kualitas Kehidupan Kerja, Employee Engagement dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji mediasi menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi Kualitas Kehidupan Kerja dan Employee Engagement terhadap kinerja pegawai.
5	Wulan Sari (2018)/ Pengaruh Quality of Work Life dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada BTN Syariah Semarang)	Quality of Work Life, Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasional	Analisis Jalur	1). Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3). Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4). Quality of work life berpengaruh

				positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. 5). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. 6). Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. 7). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Semarang
6	Mutiara Rita Perangin-Angin (2020) The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan	Quality of Work Life, Work Engagement, Employee Performance and Job Satisfaction	Structural equation modeling	(1)The quality of work life had a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Mopoly Raya Medan. (2)Work engagement has positive and significant effect on job satisfaction at PT. Mopoly Raya Medan. (3)Quality of work life has a positive and significant effect on employee performance at PT. Mopoly Raya Medan

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian kualitas kehidupan kerja

Selanjutnya Nawawi (2016: 23), mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Pendapat

lain dari Siagian (2015: 320) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Sangat penting bagi perusahaan untuk memahami dan memperhatikan kebutuhan para karyawan, dengan berupaya menjadikan pekerjaan memberi dampak positif kepada mereka dan perusahaan. Dampak yang dimaksud ialah dalam bentuk, seperti pandangan bahwa pekerjaan dapat memberikan wawasan baru dan tantangan bagi karyawan, namun selain itu juga kontribusi maksimal untuk pencapaian perusahaan. Hal ini yang akan menambah motivasi untuk karyawan dalam bekerja

Menurut Mangkuprawira (2013), kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. QWL juga berarti derajat dimana individu sanggup memuaskan kebutuhan individunya.

Menurut Ivancevich *et al.* (2017) kualitas kehidupan kerja 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.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja lebih mengutamakan memberikan kebebasan kepada pekerja atau karyawan untuk ikut terlibat aktif memutuskan kebijakan terkait pekerjaan, mendesain lingkungan tempat kerja, mendapatkan segala kebutuhan yang membantu dalam bekerja agar menghasilkan pertumbuhan kemampuan para karyawan sehingga kompetensi mereka bertambah dan meningkatkan efektifitas serta efisiensi perusahaan

2. Indikator kualitas kehidupan kerja

Menurut Cascio (2012) terdapat sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life* (QWL), yaitu :

a) Keselamatan lingkungan kerja (*save environment*)

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

b) Kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*)

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

c) Komunikasi (*communication*)

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

d) Penyelesaian Konflik (*conflict resolution*)

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

e) Pengembangan karir (*career development*)

Perlunya bagi perusahaan dalam mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan diantaranya dengan adanya penawaran pekerjaan, pelatihan (pendidikan), mengevaluasi kinerja dan adanya promosi pekerjaan.

f) Partisipasi karyawan (*Employee participation*)

Organisasi harus mampu mempartisipasikan anggota organisasi secara optimal, tidak saja untuk menciptakan persanaan diterima, diakui dan dihargai, tetapi juga untuk memberikan peluang menyampaikan ide/gagasan, kreativitas, inovasi, saran, pendapat dan kritik-kritik. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui perbaikan

dan peningkatan cara mengikutsertakan anggota organisasi melalui rapat-rapat, kerjasama dalam tim, peluang menyampaikan ide/gagasan, dan berhubungan dengan atasan.

g) Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*)

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

h) Fasilitas yang tersedia (*Wellness*)

Fasilitas yang biasanya disediakan oleh institusi terdiri dari medical center, dental wellness center, wellness center program, recreation program, dan counseling program. Dengan adanya kegiatan tersebut akan memberikan jaminan agar kesehatan anggota organisasi selalu terpelihara. Beberapa kegiatannya adalah dengan memberikan fasilitas untuk menunjang kesejahteraan karyawan baik berupa material (fasilitas fisik diantaranya peralatan, ruangan, dan perlengkapan) ataupun non material (rekreasi dan fasilitas kesehatan).

i) Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*)

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

2.2.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi

2. Faktor – faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016) ada empat faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu:

a) Kerja yang menantang secara mental (*mentally challenging work*).

Pada umumnya, individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka. Karakteristik – karakteristik ini membuat kerja lebih menantang secara mental.

b) Penghargaan yang sesuai (*equitable rewards*). Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, dan selaras dengan harapan – harapan mereka. Ketika bayaran dianggap adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

c) Kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*).

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja

relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

d) Kolega yang suportif (*supportive colleagues*). Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerja. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan – rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja. Perilaku atasannya seseorang juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat ketika pengawas langsung adalah orang yang pengertian dan ramah, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan opini – opini karyawan, dan menunjukkan minat pribadi dalam diri mereka.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016) indikator kepuasan kerja seorang karyawan, diantaranya sebagai berikut:

a) Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang

kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak tantangan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

b) Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka rasa wajar, tidak membingungkan, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila penggajian dianggap adil, berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji masyarakat, kepuasan akan tercapai. Sama halnya individu yang merasa bahwa kebijakan promosi dibuat secara adil dan wajar akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan mereka.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman bersih, dan memiliki tingkat gangguan minimum.

d) Rekan kerja yang mendukung

Orang menginginkan sesuatu dari pekerjaan mereka yang lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang tampak dimata. Bagi sebagian besar karyawan, bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.2.3 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Wibowo (2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) yaitu sebuah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dari tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Terdapat anggapan bahwa hasil kinerja dapat di tentukan dari sikap perusahaan dalam menghargai dan memperlakukan para karyawan perusahaan, semakin baik perusahaan menerapkan kedua perlakuan tersebut kepada mereka maka dampaknya, karyawan akan berusaha mengerahkan kemampuan terbaiknya ketika bertugas

2. Indikator kinerja

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019, meliputi :

a. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

b. Integritas

Keadaan yang dapat dipercaya dan terpercaya yang menunjukkan bahwa pegawai professional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan pegawai dilaporkan secara jujur.

c. Komitmen

Pegawai memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaan

d. Disiplin

Seorang pegawai yang mentaati peraturan instansi dan peraturan profesi pegawai ASN.

e. Kerjasama

Pegawai bekerjasama dengan para unit lain untuk memberikan pelayanan dalam lingkup praktek profesional kepegawaian

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya kualitas kehidupan kerja. Beberapa literature menyimpulkan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan. Sebagai contoh, dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Pamungkas (2019), yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta.

2.3.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Takalao (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. Temuan ini juga menunjukkan bahwa supervisor memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan yang juga didukung oleh studi sebelumnya. Hasil temuan secara konsisten terkait dengan literatur sebelumnya dan membuktikan terdapat hubungan positif antara dimensi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Di sisi lain, studi ini menemukan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Penelitian Giarto (2018), membuktikan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Solusky Yogyakarta.

Penelitian Takalao (2019), dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado Hasil penelitian menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

2.3.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu orientasi pihak manajemen untuk dapat dicapai. Hal ini karena kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Artinya, organisasi ingin seluruh karyawan yang dimilikinya memiliki kinerja yang tinggi. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiyadi dan Wartin (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen harus mampu memperbaiki kualitas kehidupan kerja dalam organisasi. Tidak hanya pada peningkatan kinerja karyawan, kualitas kehidupan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi dan Wartini (2016) yang menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; variabel kepuasan kerja

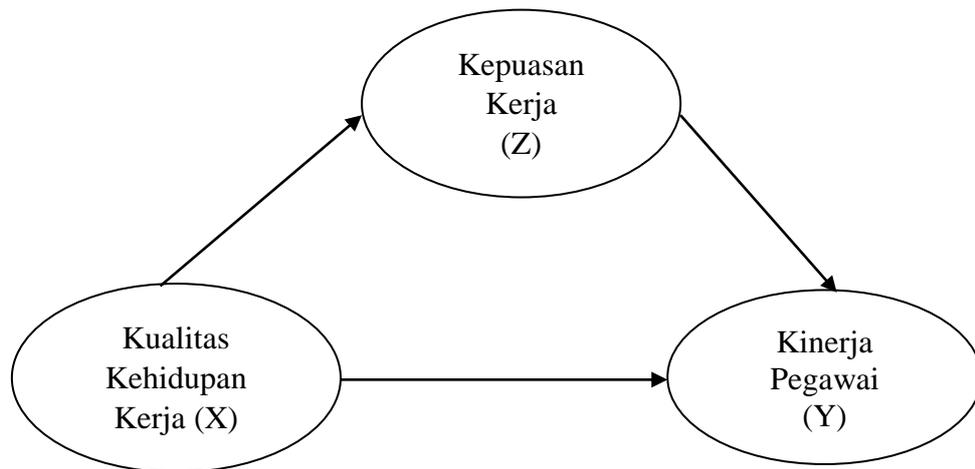
berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta dengan dimediasi kepuasan kerja maupun disiplin kerja karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai yang tinggi tercipta ketika kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan dan kepuasan kerja terwujud dengan kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, akan menumbuhkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dilihat dari kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Noval Alfino Takalao (2019), yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado, hasilnya membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Sintesa Peninsula Manado



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H2 : Semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai

H3 : Semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai

H4 : Kepuasan kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai