

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (2003) dalam Astrianditya (2016), memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*, kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Menurut Armstrong dan Baron dalam Nugrahaeni (2018) sebelumnya berpandangan bahwa manajemen kinerja adalah suatu pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada sebuah organisasi dengan cara memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitasnya tim dan contributor individu.

Menurut Rivai & Basri (2005) dalam Nahdludin (2015) kinerja merupakan hasil tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati

bersama. Simamora (1997) dalam Noor Arifin (2012) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan yang ada dalam organisasi/perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

b. Pentingnya Kinerja Karyawan

Dari beberapa pengertian diatas, pentingnya kinerja karyawan dalam penelitian terdahulu Eza Herlambang (2017) Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Berdasarkan dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan

tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Muhammad Nahdluddin (2015) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja merupakan yaitu faktor motivasi (*motivation*) dan menurut Kotter & Heskett (1997) faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi.

1. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

2. Faktor Budaya Organisasi

Menyatakan bahwa pengelolaan yang baik atas budaya organisasi dapat mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

d. Teori Kinerja Karyawan

Teori Keseimbangan

Menurut Wexley dan Yukl dalam Priehadie (2019) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Noor Arifin (2012) pada penelitian ini Kinerja dapat diukur melalui lima indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Artinya hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.

2. Kuantitas

Yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Pengetahuan dan ketrampilannya

Yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan.

4. Ketepatan waktu

Yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

5. Komunikasi

Yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

2. Kualitas Kehidupan Kerja

a. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut May dan Lau (1999) dalam Muhammad Nahdluddin, (2015) *Quality of Work Life* (QWL) merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan.

Kualitas kehidupan kerja menurut Dessler (2006) dalam Zulfakar (2019), adalah suatu keadaan di mana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat perlakuan yang adil dan suportif serta kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengapresiasi dirinya yang meliputi: rasa aman terhadap pekerjaan dimana pekerjaan bisa diwujudkan oleh organisasi dalam bentuk pensiun dan status, keselamatan kerja dimana karyawan harus mendapat perhatian serius dari semua pihak, dan pengembangan karir, yang merupakan pendekatan formal untuk menjamin orang-orang

dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman (Cassio, (2006)

Menurut Hariandja (2007) dalam Nugrahaeni (2018) bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah proses yang merespons pada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Sedangkan menurut Walton (1974) dalam Astrianditya dkk (2016) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja ditempat kerja mereka.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas pengertian kualitas kehidupan kerja adalah upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang memengaruhi pekerjaan tersebut dalam Dwita Angga dkk (2015).

b. Pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nugrahaeni (2018) penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa ada 4 hal dalam dimensi kualitas kehidupan kerja yang dianggap penting bagi pengembangan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan, yaitu suasana terjadinya perkembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari perusahaan serta dampak kerja pada kehidupan personal. Hasil survei yang dilakukan oleh *European*

Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) menunjukkan bahwa adanya upaya untuk memperoleh kehidupan kerja yang lebih baik serta pencapaian kesejahteraan bagi karyawan menjadi masalah yang semakin penting untuk lebih diperhatikan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Hanefah (2013) dalam Yusuf Wildan Setyadi dkk (2016) menyatakan terdapat 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain:

1. Tumbuh dan berkembang (*growth and development*)

Tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performanya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan.

2. Partisipasi (*participation*)

Kesempatan pegawai yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pengaruh lingkungan (*physical environment*) pegawai merasa nyaman di lingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

3. Suvervisi (*supervision*)

Hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahannya dan dapat bekerja dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu pimpinan dapat memberikan pengarahan dengan jelas

akan tugas yang diberikan kepada bawahan agar dapat terselesaikan dengan baik.

4. Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*)

Kesempatan pegawai untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.

5. Faktor sosial (*social relevance*)

Hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja.

6. Penyelarasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*)

Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

d. Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Davis diterjemahkan oleh Dharma (1992) dalam Anugrahaini Irawati (2015) Standar kualitas kehidupan kerja adalah :

1. Perlakuan yang fair, adil dan sportif terhadap pegawai.

Maksudnya adalah setiap pegawai memiliki hak yang sama, adil dan merata dalam pengembangan dan peningkatan kualitas mereka.

2. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan

diri yaitu untuk menjadikan mereka merasa mampu untuk mewujudkannya

Maksudnya, setiap pegawai mempunyai hak yang sama untuk menyelesaikan tugas, diberikan pekerjaan khusus dan pendelegasian atas suatu wewenang atau tugas.

3. Adanya komunikasi yang terbuka dan saling percaya antar individu dalam organisasi

Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Untuk itu, komunikasi yang baik, sikap terbuka dan rasa saling percaya antar anggota organisasi, baik itu antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, antara bawahan dengan bawahan, sangatlah penting demi menunjang kelancaran kegiatan dalam suatu organisasi.

4. Setiap pegawai berperan aktif

Mereka mempunyai kesempatan untuk mengambil keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.

5. Kompensasi yang cukup dan adil

Kehidupan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini juga akan memberi pengaruh untuk mendorong pegawai agar meningkatkan kualitas kerjanya.

6. Lingkungan aman dan sehat.

Kenyamanan dan kesehatan di lingkungan kerja juga sangat diperhatikan. Lingkungan yang sangat tidak kondusif akan memberi dampak negative terhadap kualitas kehidupan kerja.

e. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator dalam kualitas kehidupan kerja menurut Walton (1974), dalam Astrianditya dkk (2016) antara lain:

1. Pertumbuhan dan pengembangan

Yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.

2. Partisipasi

Yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

3. 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 standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

4. Lingkungan kerja

Yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Garry Dessler dalam Nurcahyani (2016), definisi kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko, (2001) dalam Nurul Sahlan (2015). Sedangkan menurut Martoyo (2000) dalam Murcahyani (2016), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*).

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan, kepuasan kerja. Oleh karenanya penting sekali

perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil lebih dipertajam. Dalam Nurcahyani (2016).

b. Pentingnya Kompensasi

Pentingnya kompensasi Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2007) dalam Rozzaid (2015) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuann standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga baku, baiaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi, sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan.

3. Standart Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standart biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dipertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar

upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

d. Jenis-Jenis Kompensasi

Simamora (2014) dalam Nurhasanah (2018) membedakan kompensasi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan non finansial.

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang secara langsung berupa uang, seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan finansial lainnya Nurhasanah (2018). Menurut Simamora (2014), kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut.

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran dalam bentuk gaji, upah dan insentif.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) merupakan semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, yaitu meliputi program perlindungan (asuransi kesehatan, jiwa dan tenaga kerja serta pensiun), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar,

cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir).

e. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014) dalam Nurhasanah (2018), kompensasi finansial dapat diukur dengan indikator berikut ini.

1. Upah

Upah adalah balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan diakhir atau awal bulan.

2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas perusahaan.

3. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

4. Fasilitas

Yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

f. Teori Kompensasi

Teori Keadilan

Teori keadilan yang diformulasikan oleh Adams dalam Danuji (2012) menerangkan proses bagaimana seorang individu terpuaskan atau tidak terpuaskan terhadap kompensasi. Menurut teori tersebut karyawan menganggap partisipasi mereka di tempat kerja sebagai proses barter, dimana mereka memberikan kontribusi seperti keahlian dan kerja keras mereka, dan sebagai gantinya mereka mengharapkan hasil kerja baik berupa gaji ataupun pengakuan

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas. Menurut Handoko (2014:193) dalam Yuni Pamungkas (2016) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sedangkan menurut Davis (dalam Iriana dkk, 2004) dalam Noor Arifin (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku.

Menurut pendapat Robbins (2002:91) dalam Astrianditya (2016) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Koesmono (2005) dalam Ida Ayu Brahmasari dkk (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaan dan pengalaman positif maupun negatif yang dialaminya serta persepsinya terhadap tempat kerja yang dirasa menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam Slamet Widodo (2019).

b. Pentingnya Kepuasan kerja

Pentingnya kepuasan kerja menurut beberapa ahli yang dikemukakan oleh Hani Handoko (1996:196) dalam Diana Sulianti

(2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri dan karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dalam bekerja dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Menurut Robbins dalam Sulaefi (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dalam kenyataannya, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal dan menurut penelitian dari Alif Seto Anggoro dkk (2018) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor intrinsik

Adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap seseorang sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.

2. Faktor eksentrisik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri seseorang, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan sebagainya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, (dalam Robbins, 2002) dalam Astrianditya dkk (2016) menyatakan terdapat 5 indikator yang mempengaruhi respon afektif seseorang terhadap pekerjaannya antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

2. Gaji

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

3. Atasan

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

4. Rekan kerja

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara social mendukung tugas rekan kerja lainnya.

e. Teori Kepuasan Kerja

Teori Dua Faktor

Penelitian ini memilih teori dua faktor sebagai acuan untuk mengetahui kepuasan kerja karena penelitian ini hanya akan mengetahui kepuasan kerja dari faktor intrinsik (*Motivator Factor*) dan faktor ekstrinsik (*Hygiene Factor*) dalam Hamidi dkk (2016).

1. Faktor motivator

Mencakup faktor-faktor yang berhubungan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik yang meliputi faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan (*recognition*), faktor pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), faktor tanggung jawab (*responsible*), faktor kemajuan (*advancement*), dan faktor pertumbuhan (*possibility of growth*) (Elfitrie, 2006).

2. Faktor hygiene

Mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan ekstrinsik pekerjaan yang meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan/organisasi, supervisi, hubungan antarpribadi, atasan, bawahan, dan rekan kerja, kondisi kerja, gaji, status, dan keamanan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efek kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja

karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil dari penelitian akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain yaitu:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penulis Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Yusuf Wildan Setiyadi, Sri Wartini,2016 Management Analysis Journal 5 (4)ISSN 2252-6552	Variabel Independent: 1.Kualitas kehidupan kerja Variabel Dependent: 1.Kinerja karyawan Variabel Intervening: 1.Kepuasan kerja	Hasil penelitian 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. Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Noor Arifin, Jurnal Economia, Volume 8,	Variabel Independent:	Penelitian ini menyimpulkan bahwa

	Nomor 1, April 2012	<p>1.Kualitas kehidupan kerja</p> <p>Variabel Dependent:</p> <p>1.Kinerja</p> <p>Variabel Mediasi:</p> <p>1.Kepuasan kerja</p>	<p>kualitas kehidupan kerja sangat</p> <p>berpengaruh terhadap kinerjanya.</p> <p>Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.</p> <p>Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.</p>
3.	Annisa Rizki Nugraheni, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 1 Mei 2018	<p>Variabel Independent:</p> <p>1.Kualitas kehidupan kerja</p> <p>Variabel Dependent:</p> <p>1.Kinerja karyawan</p>	<p>Menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	Muhammad Nahdluddin, Ida Maftukhah, Management Analysis Journal 4 (3) (2015), ISSN 2252-6552	<p>Variabel Independent:</p> <p>1.Kualitas kehidupan kerja</p> <p>Variabel Dependent:</p> <p>1.Kinerja Karyawan</p>	<p>Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	Astrianditya Januar Ristanti, Fereshti	<p>Variabel Independent:</p>	<p>Menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja</p>

	<p>Nurdiana Dihan, Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 1, April 2016</p>	<p>1.Kualitas kehidupan kerja 2.Kepuasan kerja</p> <p>Variabel Dependent: 1.Kinerja karyawan</p>	<p>berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.</p> <p>Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p>Setyo Budiari Giarto, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 12 February, 2018</p>	<p>Variabel Independent: 1. Kualitas kehidupan kerja</p> <p>Variabel Dependent: 1.Kinerja karyawan</p> <p>Variabel Mediasi: 1.Kepuasan kerja</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja.</p> <p>Kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.</p>

7.	S Anugrahini Irawati, Jurnal Neo-bis Volume 9, No. 2, Des 2015	Variabel Independent: 1. Kualitas kehidupan kerja Variabel Dependent: 1. Kinerja pegawai	Kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8.	Titik Nurbiyati, Jurnal Siasat Bisnis Vol. 18 No. 2, Juli 2014 246- 256	Variabel Independent: 1. <i>Quality of work life</i> (<i>qwl</i>) Variabel Dependent: 1. Kinerja pegawai Variabel Intervening: 1. Kepuasan kerja	<i>Quality of work life (qwl)</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel <i>Qwl</i> terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh tidak langsung <i>Qwl</i> terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan.
9.	Hamidi1, A. Wahab Jufri2, Wayan Karta3, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan	Variabel Independent: 1. Kualitas Kehidupan kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

	Volume : 1 No : 2 November 2016 ISSN : 2502 – 7069	2.Kinerja Variabel Dependent: 1. Kepuasan kerja	
10.	Erline Kristine, Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No. 2 Desember 2017	Variabel Independent: 1. Kepuasan kerja 2.Komitmen organisasi Variabel Dependent: 1.Kinerja Variabel Mediasi: 1.Motivasi kerja	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11.	Sulaefi, Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi , Volume 15, Nomor 1, April 2017	Variabel Independent: 1.Motivasi Variabel Dependent: 1.Kinerja karyawan Variabel Mediasi: 1.Kepuasan kerja 2.Disiplin kerja	Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Yuni Pamungkas, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Vol. 7 No.	Variabel Independent: 1.Kualitas kehidupan kerja	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

	2 Oktober 2016	<p>Variabel Dependent:</p> <p>1. Kinerja</p> <p>Variabel Intervening:</p> <p>1. Kepuasan</p>	<p>karyawan.</p> <p>Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.</p>
13.	I Wayan Juniantara, I Gede Riana, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628, ISSN : 2337-3067	<p>Variabel Independent:</p> <p>1. Kepuasan kerja</p> <p>Variabel Dependent:</p> <p>1. Kinerja karyawan</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
14.	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135	<p>Variabel Dependent:</p> <p>1. Kinerja perusahaan.</p> <p>Variabel Intervening:</p> <p>1. Kepuasan</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p>

15.	Diana Sulianti K. L. Tobing, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 31-37	Variabel Independent: 1.Kepuasan kerja Variabel Dependent: 1.Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
16.	Slamet Widodo, S.E., M.M, Vol. 11 No. 1Juni 2019 ISSN: 2088-3145 Jurnal Manajemen Tools	Variabel Independent: 1. Kepuasan kerja Variabel Dependent: 1. Kinerja Karyawan	Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
17.	Dian Kristianto, Suharnomo dan Intan Ratnawati. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 67.	Variabel Independent: 1. Kepuasan kerja Variabel Dependent: 1. Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Ivonne A. S. Sajangbati, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 667-678, ISSN 2303-1174	Variabel Independent: 1.Kepuasan kerja Variabel Dependent: 1. Kinerja pegawai	Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

19	<p>Mohammad Rabiul Basher Rubel and Daisy Mui Hung Kee, World Applied Sciences Journal 31 (4): 456-467, 2014</p>	<p>Variabel Independent: 1. <i>Quality of work life</i></p> <p>Variabel Dependent: 1. <i>Employee performance</i></p> <p>Variabel Intervening: 1. <i>Job satisfaction</i></p>	<p><i>Quality of work life berpengaruh signifikan positif terhadap Job satisfaction.</i></p> <p>Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i></p>
20	<p>Richard Chinomona and Manilall Dhurup, South African Journal of Economic and Management Sciences On-line version ISSN 2222-3436 Print version ISSN 1015-8812 S. Afr. j. econ. manag. sci. vol.17 n.4 Pretoria Apr. 2014.</p>	<p>Variabel Independent: 1. <i>Quality of work life</i></p> <p>Variabel Intervening: 1. <i>Job satisfaction</i></p>	<p><i>Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job satisfaction</i></p>
21	<p>Ni Putu Ratna Sari, I Komang Gede Bendesa & Made Antara, Journal of Tourism and Hospitality Management June 2019, Vol. 7, No. 1, pp. 74-83</p>	<p>Variabel Independent: 1. <i>Quality of work life</i></p> <p>Variabel Dependent: 1. <i>Employee performance</i></p>	<p><i>QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan job satisfaction .</i></p> <p><i>Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee performance</i></p>

	ISSN: 2372-5125 (Print), 2372-5133 (Online)	Variabel Intervening: 1. <i>Job satisfaction</i>	QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> dimediasi oleh <i>Job satisfaction</i> .
22	Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2 Desember 2015,	Variabel independent: 1. Kompensasi Variabel Dependent: 1. Kepuasan kerja	Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
23	Kristianto Utomo, Marjam Desma Rahadhini, Alwi Suddin, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus 220 April 2017	Variabel Independent: 1. Kompensasi Variabel Dependent: 1. Kinerja karyawan Variabel Intervening: 1. Kepuasan kerja	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi

			kepuasan kerja signifikan
24	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)	Variabel Independent: 1.Kompensasi Variabel Dependent: 1.Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
25	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang, Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, ISSN 2303-1174	Variabel Independent: 1.Kepuasan kerja 2.Kompensasi Variabel Dependent: 1.Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
26	Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912	Variabel Independent: 1.Kompensasi Variabel Dependent: 1.Kinerja karyawan Variabel Intervening: 1.Kepuasan kerja	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi

			terhadap kinerja karyawan.
27	Siti Nurhasanah, Rebin Sumardi, Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia, Volume 14, No. 2, Juli 2018	Variabel Independent: 1.Kompensasi Variabel Dependent: 2.Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Berbagai Jurnal

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu diatas, penelitian ini menggunakan variabel bebas (independen), yaitu kualitas kehidupan kerja. Sedangkan variabel terikatnya (dependen) yaitu kinerja karyawan. Serta kepuasan kerja sebagai variabel (mediasi), berdasarkan hubungan antar variabel diatas dapat diketahui efek kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebagai berikut:

1. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

(Nawawi,(2008) dalam Putri Cahya Kusuma (2015) suatu perusahaan atau organisasi harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi terwujudnya cita-cita organisasi. Penelitian yang dilakukan Linda (2014) dalam Putri Cahya Kusuma (2015), dengan hasil yang sama menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain apabila kualitas kehidupan kerja naik maka kepuasan kerja tentu akan meningkat.

Dengan adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yang signifikan, asumsi ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja yang baik, begitu juga sebaliknya apabila kualitas kehidupan yang buruk maka membuat kepuasan kerja menurun. Hal ini didukung oleh penelitian Titik Nurbiyati (2014), Putri Cahya dll (2015) Hamidil dkk (2016), Yuni Pamungkas (2016). Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, (2001) Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau, 1999). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang semakin baik maka para karyawan juga akan memberikan peningkatan terhadap kinerja

yang baik pula. Hal ini membuktikan bahwa QWL membuktikan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Anisa Nugrahaeni (2018), Muhammad Nahdluddin dkk (2015), Arifin (2012), Setyo Budiari (2017), Titik Nurbayati (2014). Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Muljani, (2002) dalam Wijaya (2015) Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka pro-gram kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sehingga jika kompensasi yang diberikan

perusahaan meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Nurcahyani (2016), Utomo (2017) bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Luthans (2006) dalam Nurhasanah (2018) menyatakan bahwa pembayaran yang sesuai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi finansial yang sesuai akan menimbulkan kepuasan kerja di dalam diri karyawan, mendorong karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai standar serta target perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhasanah (2018), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015), Nurcahyani (2016), Nurul Sahlan (2015), Utomo (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sulistiyani (2003) dalam Astrianditya Januar dkk (2016), Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia, karena dapat mempengaruhi sikap kerja maupun kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang sejalan dikemukakan oleh Abdullah & Wan (2013), dalam Astrianditya Januar dkk (2016), juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, telah dibuktikan oleh Astrianditya Januar Ristanti dkk (2016), Setyo Budiari (2017), Titik Nurbayati (2014), I Wayan Juniantara dkk (2015), Ida Ayu Brahmasari dkk (2018), Dian Kristianto dkk, Ivonne.A.S.Sajangbati (2018). Bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Rivai dan Sagala (2009) Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hasil penelitian sejalan dengan Arifin (2012) menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya; kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Mengacu pada hasil diatas, benar adanya bahwa Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh dan dalam suatu perusahaan atau organisasi penting untuk diperhatikan.

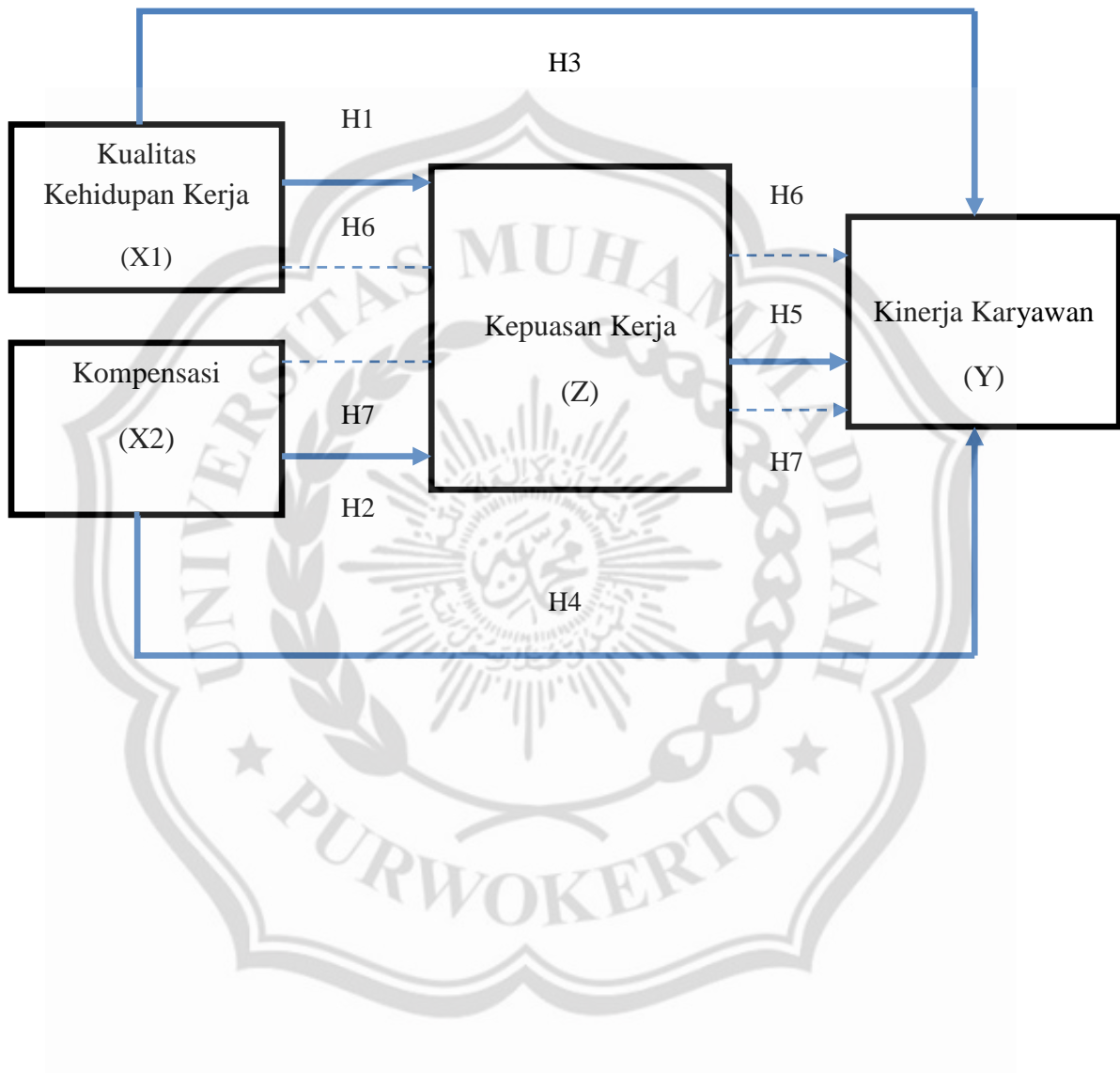
Maka apabila kualitas kehidupan kerja sudah diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan akan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Astrianditya Januar Ristanti dkk (2016), Setyo Budiari (2017), Ni Putu (2019). Disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

7. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2009) mengemukakan Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan itu dinamakan kompensasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008), Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, serta hasil kerja. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utomo (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila sebaliknya maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun. Hal tersebut didukung oleh penelitian Nurcahyani (2016) yang menyatakan bahwan kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:



= Hubungan secara parsial



= Hubungan mediasi

D. Hipotesis

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini memiliki hipotesis, sebagai berikut:

H1: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: Kepuasan kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

H7: Kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.