

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Gibson (1996) dalam (Sari, Minarsih, & Gagah, 2016) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan oleh pelaku. Kinerja karyawan menurut Robbins (2006) dalam (Sari et al., 2016) apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan selain itu kinerja juga dapat diartikan dengan adanya kemauan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi dan tugas. Menurut Benardin Russel (2003) prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu bentuk usaha yang di lakukan pekerja untuk mencapai hasil yang di inginkan.

b. Indikator mengukur Kinerja

Indikator untuk mengukur Kinerja secara individu ada 6 indicator, yaitu (Benardin dan Russel dalam (Ristanti & Dihan, 2016):

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya: jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) *Timeless*

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4) *Cost Effective*

Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

5) *Need For Supervisor*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal Import*

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan. Dapat disimpulkan bahwa tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan dimana hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dimulai.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Iklim Organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja 12 kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya tahan/kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8) Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Disiplin Kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

d. Dampak Kinerja

Robbins (2006) dampak dari kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Organisasi akan berkembang dengan pesat
- 2) Organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran
- 3) Bisa mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi
- 4) Karyawan dalam organisasi tersebut akan semakin solid dan kompak karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi
- 5) Perusahaan dimata public menjadi baik dan disegani oleh pesaing-pesaing dalam usaha yang sejenis.

2. Shift Kerja

a. Pengertian Shift Kerja

Shift Kerja adalah pergeseran atau penetapan jam kerja (dari jam kerja pada umumnya) yang terjadi satu kali 24 jam. Pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau sebagai tambahan kerja pagi dan siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Menurut ILO (2003) dalam (Pabisa,

2019) shift kerja merupakan waktu kerja secara bergilir diluar jam kerja normal baik itu secara rotasi maupun permanen. Sedangkan menurut Maurits (2011) dalam (Auliya & Wikansari, 2017) mengatakan bahwa shift kerja adalah pengaturan jam kerja sebagai pengganti atau tambahan kerja pagi dan siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa shift kerja adalah waktu bergilir yang ditentukan masing-masing perusahaan untuk karyawan agar perusahaan tersebut tetap jalan selama 24jam.

b. Indikator Jam Kerja Shift

Menurut Kroll (2010:75) Shift Kerja terdiri dari dua indikator, antara lain:

- 1) Pembagian waktu shift yaitu perputaran jam kerja yang dilakukan perusahaan secara cepat maupun lambat dengan jangka waktu dua hari hingga satu bulan.
- 2) Pergantian shift kerja yaitu pergantian jam kerja yang diinginkan karyawan dengan mengubah jadwal kerja yang sudah ditentukan perusahaan.

c. Sistem Jam Kerja Shift

Sistem shift kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan walaupun biasanya menggunakan tiga shift setiap hari dengan delapan jam kerja setiap shift.

Menurut Stanton (1999) dikenal dua macam sistem shift kerja yang terdiri dari:

- 1) Shift Permanen, tenaga kerja bekerja pada shift yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada shift malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.
- 2) Sistem Rotasi Tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus ditempatkan pada shift yang tetap. Shift rotasi adalah shift rotasi yang dapat dilakukan dengan rotasi lambat dan cepat. Rotasi lambat pergantian shift dilakuka 1 bulan. Untuk rotasi shift cepat dilakukan kurang 1 minggu.

d. Jenis Shift Kerja

Menurut Christopher Wild sebagai kepala dari *The International Agency For Research Cancer (IARC)* (2010:573) mengatakan dalam jurnal yang dipublikasikannya tentang Shift kerja bahwa sistem shift kerja berbeda antara negara satu dengan negara lainnya. Shift kerja dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

1) Permanen

Dimana orang bekerja secara teratur pada satu shift saja yaitu pagi atau sore atau malam hari atau dirotasi (2 atau 3 orang bergantian pada shift yang berbeda).

2) *Continous & Discountinous*

Countinos biasanya bekerja dalam waktu seminggu penuh sedangkan *discountinous* yaitu libur pada akhir pekan atau pada hari minggu saja.

3) *With or without Night Work*

Shift Kerja dapat dilakukan pada setiap atau hanya sebagian malam saja, dan jumlah kerja malam per minggu atau bulan atau tahun bisa bervariasi.

e. **Manajemen Jam Kerja Shift**

Menurut Tayari dan Smith (1997:20) ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk manajemen shift kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Jika memungkinkan lamanya kerja shift malam dikurangi tanpa mengurangi kompensasi dan benefit lainnya.
- 2) Jumlah karyawan shift malam yang diperlukan seharusnya ditambah untuk mengurangi jumlah hari kerja pekerja shift malam.
- 3) Lamanya kerja shift tidak melebihi 8 jam.
- 4) Tiap shift sore seharusnya diikuti dengan paling sedikit 24 jam libur dan tiap shift malam dengan paling sedikit 2 hari libur, sehingga pekerja dapat mengatur kebiasaan tidur mereka.
- 5) Memungkinkan adanya interaksi sosial dengan teman kerja.
- 6) Music yang tidak monoton selama bekerja shift malam sangat berguna.

f. **Hubungan Shift Kerja dengan Kinerja**

Seperti yang telah dipaparkan dibagian pendahuluan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kondisi kerja. Kondisi kerja mempunyai indikator salah satunya adalah jam kerja. Dalam jam kerja terbagi menjadi jam kerja normal dan sistem shift. Menurut Suma'mur (1994) dalam Supomo (2014) shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu dan biasanya

dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Berkenaan dengan hal ini beberapa penelitian di Amerika maupun Eropa shift kerja memiliki pengaruh pada kinerja pekerja (Tayyari & Smith, 1997) termasuk tingkat kesalahan, ketelitian dan tingkat kecelakaan.

Beberapa studi mengenai pengaruh shift kerja terhadap kinerja pekerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya juga telah dilakukan. Shift berpengaruh terhadap kemampuan dan kinerja pekerja. Rough, et al (2005) dalam Supomo (2014) menyatakan bahwa shift kerja dalam waktu lama akan mengganggu *circadianrhythms* yang akan menimbulkan gangguan pada kinerja kognitif. Tomei, et al (2006) dalam Supomo (2014) menyatakan bahwa ada kecenderungan meningkatnya kecemasan dan agresivitas pada akhir suatu shift. Aspek demografi seperti umur dan jenis kelamin banyak menyita perhatian peneliti terutama dalam pengaruhnya pada shift kerja. Arrora, et al (2008) dalam Supomo (2014) membuktikan bahwa walaupun shift berhubungan dengan tidur, mengantuk subyektif, kinerja dan kehidupan sosial, tetapi umur hanya berpengaruh pada perubahan banyaknya tidur, rasa mengantuk subyektif dan kewaspadaan psikomotorik. Tidak ada hubungan langsung antara perbedaan umur dengan rasa mengantuk dan kinerja pada shift malam. Gustafsson (2002) menyatakan bahwa berkurangnya kualitas tidur pada pekerja wanita berpengaruh terhadap stress, mudah terinfeksi, ada perubahan mood dan *somaticdistress*.

Berdasarkan paparan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa shift kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang. Ketidaktepatan

dan pembagian shift kerja yang tidak beraturan akan mengakibatkan individu rentan terhadap stress, peningkatan kecemasan dan agresivitas serta menurunnya fungsi tubuh yang keseluruhannya berpengaruh terhadap kualitas kerja atau kinerja seseorang.

3. Kualitas Kehidupan Kerja

a. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Setiap pegawai mengharap Kualitas Kehidupan Kerja mendukung kenyamanan kerja sehari-hari. Menurut Cascio (2006) dalam (Ristanti & Dihan, 2016) kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan yang di arahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Sedangkan menurut Walton (1974) dalam (Ristanti & Dihan, 2016) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja ditempat kerja mereka. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja merupakan istilah umum yang meliputi perasaan seseorang yang meliputi setiap dimensi kesejahteraan/upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan hubungan antar karyawan maupun dengan organisasi/instansi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Wayne (2001) dalam (Irawati, 2015) mengemukakan ada tiga indikator kualitas kehidupan kerja yaitu:

- 1) Sistem imbalan yang inovatif, artinya 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. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.
- 2) Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk didalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

c. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (1998) dalam Irawati (2015) yaitu:

- 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.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah (imbalan), keinginan (lingkungan kerja yang kondusif) dan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam organisasi dimana mereka bekerja. Dengan demikian maka dengan lingkungan tersebut karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan optimal

d. Upaya Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja

Semua karyawan menginginkan harkat dan martabatnya mendapatkan pengakuan, artinya manajemen harus memberikan perhatian yang serius dalam berbagai aspek sosiopsikologis pekerjaan dan tidak hanya terbatas pada aspek materi dalam berbagai bentuk imbalan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan, peningkatan kualitas kehidupan pekerja harus melibatkan para pegawai dari berbagai aspek pendekatan.

Disamping itu perlu dilakukannya perbaikan kerja dengan dibantu lingkungan kerja yang kondusif dan pola komunikasi yang efektif. Sedangkan peningkatan kualitas kehidupan kerja yang dapat dilakukan dalam bentuk:

- 1) Sistem komunikasi kepegawaian
- 2) Keterlibatan pegawai
- 3) Pemerdayaan pekerjaan
- 4) Lingkungan kerja yang kondusif.

e. Standar Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Davis diterjemahkan oleh Dharma (1992) dalam 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 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 dan mereka mempunyai kesempatan untuk mengambil keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka.
- 5) Kompensasi yang cukup dan adil. Kehidupan kerja juga di pengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini juga akan memberi pengaruh untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan kualitas kerjanya.
- 6) Lingkungan aman dan sehat. Kenyamanan dan kesehatan di lingkungan kerja juga sangat di perhatikan. Lingkungan yang sangat tidak kondusif akan memberi dampak negative terhadap kualitas kehidupan kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa standar kualitas kehidupan kerja adalah lingkungan yang aman dan sehat, kompensasi yang cukup dan adil, partisipasi, perlakuan yang objektif, dan komunikasi yang efektif.

f. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja

Menurut Hariandja (2007: 292) dalam Nugraheni (2008) bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. (Ristanti & Dihan, 2016) Rugian (2017), mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja bertujuan untuk menciptakan kondisi organisasi yang dapat membantu

pengembangan karyawan untuk belajar. Hal ini dibuktikan dengan adanya peran organisasi sebagai pengontrol bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya serta memberikan kesempatan melakukan pekerjaan yang menarik dan bermakna bagi karyawan sehingga menimbulkan kepuasan pribadi yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.

4. Kepuasan Kerja

a. Teori

Teori Keadilan (*Equity Theory*) Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan (*equity theory*). (Robbins and Judge, 2008) mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013).

Teori keadilan menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan (*equity*) atau tidak adil (*unequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio hasil input orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas.

Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang untuk menegakkan keadilan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori keadilan karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Khususnya pada karakteristik puas dengan keadilan yang dirasakan karyawan terhadap apa yang akan dikerjakan.

b. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dan Kinerja atau peformansi seseorang karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan. Terutama di dalam organisasi tersebut bersifat profesional dan kemandirian dalam tanggung jawab. Tiap-tiap karyawan harus memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan. Menurut Robbins (2008) dalam (Hamid & Hazriyanto, 2019) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2017) kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan bahkan lebih dari apa yang di harapkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut pendapat dari Herzberg dalam Ardana dkk (2013:22) menerangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kompensasi
- 2) Promosi
- 3) Lingkungan fisik
- 4) Lingkungan non fisik, dan
- 5) Karakteristik pekerjaan

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2007) dalam (Yuni Pamungkas, 2016) indikator kepuasan kerja terdiri dari :

- 1) kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah,
- 2) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,
- 3) kepuasan terhadap rekan kerja,
- 4) kepuasan terhadap promosi, dan
- 5) kepuasan terhadap pengawasan kerja.

e. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut pendapat dari Robbins dan Judge (2013:78) dalam (Adha, Wandu, & Susanto, 2019), ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoritis (kerangka-keluar-pengaruh-kesetiaan-pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Dibawah ini menunjukkan empat respon kerangka

tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon-respon tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- 1) Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baruan mengundurkan diri.
- 2) Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
- 3) Kesetiaan (*loyalty*): secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
- 4) Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

f. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Keberhasilan suatu bisnis jasa khususnya rumah sakit sangat tergantung dengan kepuasan karyawannya sehingga dapat berdampak terhadap kinerjanya dalam melayani pasien. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler dalam Handoko (2001) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan

kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Robbins (2008) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui pikiran normal.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Supomo, 2014	Variabel Independen: - Shift Kerja Variabel Dependen: - Kinerja	-Shift kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.
2.	Pabisa, 2019	Variabel Independen: - Lingkungan Kerja -Shift Kerja Variabel Dependen: -Kinerja	-Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja -Terdapat pengaruh antara shift kerja terhadap kinerja -Terhadap pengaruh antara lingkungan kerja dan shift kerja terhadap kinerja.
3.	Ristanti dan Dihan,	Variabel	-Kualitas kehidupan kerja

No	Penulis, tahun	Variabel	Hasil Penelitian
	2016	Independen: -Kualitas Kehidupan Kerja -Kepuasan Kerja Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan	berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. -Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. -Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
4.	Kurniawan dan Prasilowati, 2019	Variabel Independen: -Beban kerja -Motivasi kerja -Kepuasan Kerja Variabel Dependen: -Kinerja	-Beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja. -Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja -Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
5.	Nugraheni, 2018	Variabel Independen: -Kualitas Kehidupan Kerja Variabel Dependen: -Kinerja	-Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6.	Sari, endang kartika dkk, 2016	Variabel Independen: -Pengaruh gaya kepemimpinan -Motivasi Kerja -Kualitas kehidupan Kerja. Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan	-Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. -Terdapat pengaruh yang positif dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja -Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.
7.	Auliya dan Wikansari, 2017	Variabel Independen: -Shift Kerja -Tingkat Kelelahan Pekerja Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan	-Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara shift kerja dengan kinerja dan tingkat kelelahan kerja dengan kinerja.
8.	Setiyadi dan Sri, 2016	Variabel Independen: -	-Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap

No	Penulis, tahun	Variabel	Hasil Penelitian
		Kualitas Kehidupan Kerja Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan Variabel intervening: -Kepuasan kerja	kepuasan kerja -Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja -Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja -Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
9.	Hamid dan Hazriyanto, 2019	Variabel Independen: -Kepuasan Kerja Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan	-Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
10.	Adha, Suhroji, 2019	Variabel Independen: -Kepuasan Kerja Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan	-Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
11	Phuyal, 2016	X : Kualitas Kehidupan Kerja Y : Kinerja Karyawan	-Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
12	Inuwa , 2015	X : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	-Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja, sikap kerja dan ekuitas dalam kinerja karyawan
13	Rompis dkk, 2017	Variabel Independen: -Kualitas kehidupan kerja -Kompetensi -Insentif Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan	-Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan -Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan -Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan -Kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
14	Hasmalawati, 2018	Variabel Independen: -kualitas kehidupan	-Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Penulis, tahun	Variabel	Hasil Penelitian
		kerja -Motivasi kerja Variabel Dependen: -Kinerja karyawan	-Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja -Kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila di uji secara simultan
15	Agow dkk, 2020	Variabel Independen: -Kualitas kehidupan kerja -Komunikasi Organisasi -Kepuasan kerja Variabel Dependen: -Kinerja karyawan	-Kualitas kehidupan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan -Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan -kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Setyawati & Wahyudi, 2019	Variabel Independen: -Kualitas kehidupan kerja Variabel Dependen: -Kinerja pegawai	-Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan
17	Cahyana & Jati, 2017	Variabel Independen: -Budaya orgaanisasi -Stres kerja -Kepuasan kerja Variabel Dependen: -Kinerja pegawai	-Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai -Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai -kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
18	Arda, 2017	Variabel independen: -Kepuasan kerja -Disiplin kerja Variabel Dependen: -Kinerja karyawan	-Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan -Terdapat pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
19	Pratiwi dkk, 2018	Variabel Independen: -Kepuasan kerja -Motivasi Variabel Dependen: -Kinerja pegawai	-Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai -Tidak terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai -Secara simultan atas kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh

No	Penulis, tahun	Variabel	Hasil Penelitian
			signifikan terhadap kinerja pegawai
20	Dewi dkk, 2018	Variabel Independen: -Stres kerja -Kepuasan kerja Variabel Dependen: -Kinerja karyawan	-Terdapat pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan -Terdapat hubungan negative dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan -Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan -Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
21	Arianto & Puspita, 2019	Variabel Independen: -Shift kerja Variabel Dependen: -Kinerja Karyawan -Kelelahan kerja Variabel Intervening: -Beban kerja	- Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja - Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja - Kelelahan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

C. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Shift Kerja terhadap Kinerja

Shift kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja termasuk tingkat kesalahan, ketelitian dan tingkat kecelakaan. Karena orang bekerja pada umumnya pagi hari dan selesai pada sore hari sedangkan sistem shift tersebut karyawan bekerja pada malam hari sehingga resiko yang di hadapi pekerja lebih besar.

Dari penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Supomo (2014) , Pabisa (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara shift kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh Arianto dan puspita (2019) bahwa Shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Penelitian yang di lakukan oleh Auliya (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara shift kerja terhadap kinerja karyawan. Secara empiris penelitian di atas membuktikan bahwa shift kerja berpengaruh terhadap kinerja dan lebih baik bekerja pada waktu pagi hari daripada malam hari sehingga dalam menentukan shift kerja harus diperhatikan kombinasi dari tipe pekerjaan, sistem shift dan tipe pekerja.

1. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja

Kualitas Kehidupan Kerja karyawan perlu ditumbuhkan kebiasaan dan sikap kerja yang baik agar mempunyai dasar nilai-nilai yang budi dan luhur. Keadaan tersebut di dorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif kenyamanan dalam lingkungan bekerja dapat memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan. Suasana kerja akan menciptakan kualitas-kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2016) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni (2018) menemukan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Penelitian Sari, Endang, Kartika (2016) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan

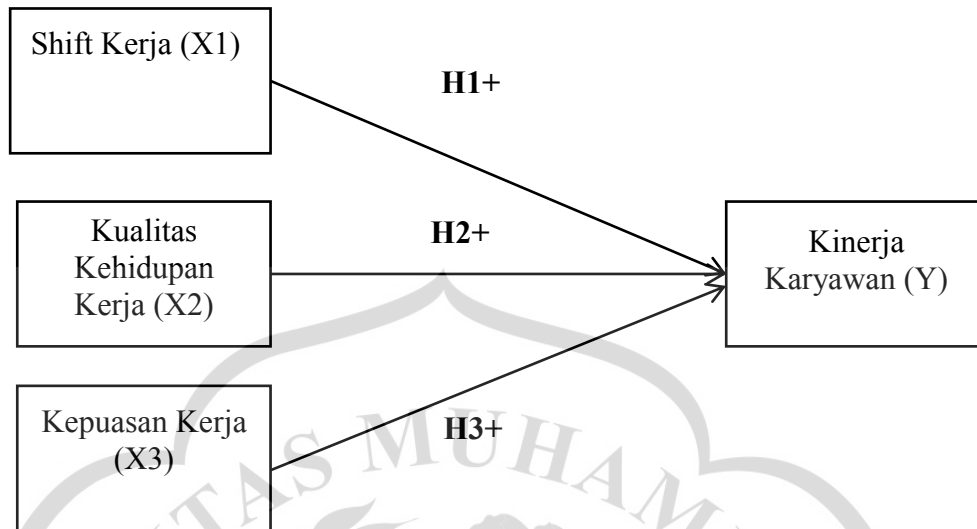
kerja terhadap kinerja. Penelitian Setyawati & Wahyudi (2019) Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara empiris penelitian diatas membuktikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan harus memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari pencapaian dan hasil kerja individu dan tim maka karyawan akan senantiasa berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan, dkk (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Kurniawan dan Prasilowati (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ristanti dan Dihan (2016) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Dewi dkk (2018) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Secara empiris penelitian di atas membuktikan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja berarti memiliki kinerja yang baik pula.



D. Hipotesis

Berdasarkan model yang digunakan dalam penelitian yakni menganalisis pengaruh shift kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H_1)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan shift kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2 (H_2)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja dengan Kinerja

3. Hipotesis 3 (H_3)

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan kerja dengan kinerja.