

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Bagian ini menjelaskan mengenai definisi dan faktor-faktor dari variabel yang digunakan, yaitu Kepuasan Kerja, *Quality of Work Life*, dan Kompensasi. Ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

A. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon emosional yang kompleks dan bisa diinterpretasikan sebagai sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Tingkat kepuasan kerja juga mencerminkan perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan dalam pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan kenyataan, semakin tinggi tingkat ketidakpuasan yang dirasakan (Qomariyah, 2020).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu Manajemen Sumber Daya Manusia antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial (Priyono & Marnis, 2008).

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 (Rivai, 2006).

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan dicerminkan sikap moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan 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 ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2016).

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Dapat

diasumsikan bahwa setiap perusahaan mempunyai ukuran sendiri atau ukuran umum untuk mengukur kepuasan kerja karyawannya dan juga setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya (Rivai, 2006). Menurut Wijono (2010) mengemukakan bahwa faktor kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja dari pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian terbaru menemukan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.

b. Gaji

Uang tidak hanya membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

c. Rekan kerja

Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasaan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

d. Kesempatan promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai bentuk penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas (lama bekerja) sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja.

Terdapat rentang yang luas diantara faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yang ada di dalamnya (Wijono, 2010). Hal ini dapat dilihat dari contoh, Herzberg's dengan teori dua faktornya, yaitu motivasi dan kepuasan. Atas dasar itu dapat dikatakan bahwa ada beberapa pendekatan yang digunakan terhadap lingkungan yang menjadi faktor-faktor utama dalam memengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja secara khusus meliputi:

- a. Frustrasi dan pengasingan
- b. Ciri-ciri teknologi
- c. Kebermaknaan kerja
- d. Sifat-sifat supervise
- e. Pekerjaan dan kesejahteraan psikologis
- f. Ketidaksesuaian peran dan konflik peran

Pengaruh utama lainnya terhadap kepuasan kerja meliputi:

- a. Organisasi kerja dan rencana kerja
- b. Tugas dan karakteristik pekerjaan
- c. Konteks organisasi yang lebih luas

- d. Kualitas kehidupan kerja
- e. Unit penelitian kerja

3. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa indikator untuk menilai tingkat kepuasan kerja karyawan (Afandi, 2018).

a. Kepuasan pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Kepuasan gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Kepuasan rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

d. Kepuasan promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

B. *Quality of Work Life*

1. Definisi *Quality of Work Life*

Quality of work life adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan

masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan (Luthans, 2006). Terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja (Cascio, 2006).

“Quality of work life means having good supervision, good working conditions, good pay and benefits, and an interesting challenging, and rewarding job”. Diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja berarti memiliki pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji dan tunjangan yang baik, serta pekerjaan yang menantang dan menguntungkan (Wirawan, 2015). *Quality of work life* mengarah kepada kondisi obyektif dan operasional organisasi dan juga dapat terlihat dalam persepsi dan reaksi karyawan terhadap kondisi fisik dan psikologis mereka atas pekerjaan yang diberikan perusahaan, yang mengarah pada rasa aman, kepuasan dan mampu tumbuh

dan berkembang sesuai dengan yang diharapkan, sama seperti manusia (Hermawati & Mas, 2016).

Kualitas kehidupan kerja merupakan usaha yang sistemik dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan secara keseluruhan, untuk itu meningkatkan dukungan manajer terhadap penekanan motivasi serta kepuasan kerja karyawan tersebut sangat penting. Salah satu tujuan kualitas kehidupan kerja adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Rivai, 2006).

Quality of Work Life didefinisikan sebagai upaya dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya. Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kepuasan kerja terhadap organisasi, seperti tingkat absensi dan kinerja karyawan (Siagian, 2015).

2. Indikator *Quality of Work Life*

Indikator dalam pengukuran *quality of work life* yang dikembangkan oleh Walton (1974) yaitu:

a. Pertumbuhan dan pengembangan

Terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan

b. Partisipasi

Adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan

c. Sistem imbalan adil

Imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standart hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standart pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja

d. Lingkungan kerja

Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik

C. Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen

untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Enny, 2019).

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Di sinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga fisik dan pikiran (Priyono & Marnis, 2008).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang

berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Kawiana, 2020).

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Berikut ini dua jenis kompensasi beserta penjelasannya (Qomariyah, 2020).

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan bentuk uang meliputi upah, gaji, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang lainnya. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, penjelasannya sebagai berikut.

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung berarti kompensasi finansial secara langsung yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa hal yang termasuk dalam kompensasi finansial secara langsung adalah bayaran pokok, termasuk juga bayaran insentif seperti komisi, bonus, dan laba, serta bayaran tertangguh.

2) Kompensasi tidak langsung

Kebalikan dari kompensasi langsung, kompensasi kedua ini tidak diberikan secara langsung kepada karyawan yang menerima dalam bentuk uang. Biasanya, kompensasi ini disalurkan lewat program proteksi seperti asuransi, paid leave, fasilitas tempat parkir, fasilitas kendaraan dari perusahaan, dan lain sebagainya.

b. Kompensasi non-finansial

Seperti namanya, kompensasi yang ketiga ini sama sekali tidak berhubungan dengan finansial. Kompensasi non-finansial ini bisa berupa pekerjaan/proyek yang menarik dan menantang, lingkungan kerja yang nyaman, dan sebagainya.

3. Indikator Kompensasi

Kompensasi terdiri dari beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai pengukurannya Hasibuan (2017).

a. Pemberian gaji

★ Gaji adalah kompensasi atau imbalan yang dibayarkan secara tetap kepada karyawan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka lakukan.

b. Pemberian upah

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

c. Pemberian insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

d. Pemberian tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

e. Pemberian fasilitas

Sarana, prasarana, dan layanan yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih efektif, nyaman, dan aman.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang menjadi gambaran atau referensi dalam penulisan penelitian ini. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada variabel independen yang digunakan yaitu *Quality of Work Life* dan Kompensasi, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen. Selain itu, terdapat juga perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian dan metode yang digunakan. Adapun beberapa ringkasan dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1	Judul Penelitian	<i>Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction</i> Abiodun Adekunle Ogunola (2022)
	Metode Penelitian	Metode : Kuantitatif Analisis Data: SEM - PLS
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa. 1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = .648$, $t = 8.597$, $p > .05$) 2. Keseimbangan kehidupan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = .212$, $t = 2.849$, $p > .05$). 3. Kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja juga ditemukan secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bank ini.
2	Judul Penelitian	Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru Mufti Hasan Alfani (2018)
	Metode Penelitian	Metode : Kuantitatif Analisis Data : Analisis SEM (Structural Equation Model).
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menyimpulkan : a. Quality of Work Life berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan yang memiliki Quality of Work Life tinggi akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya. b. Quality of Work Life juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dimana karyawan yang memiliki Quality of Work Life tinggi akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya. c. Quality of Work Life berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja karyawan dimana karyawan yang memiliki Quality of Work Life tinggi dengan mediasi kepuasan kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kinerjanya.
3	Judul Penelitian	Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life (Qwl), Dan Knowledge Management Terhadap Organizing Citizenship Behavior (Ocb) Dengan

		Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Graindo Mediatama Nofsri Suriyana, Ronni Andri Wijaya, dan Vicky Brama Kumbara (2020)
	Metode Penelitian	Metode : Kuantitatif Analisis Data : Analisis regresi berganda menggunakan SPSS 21.0
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa. <ol style="list-style-type: none"> 1. Quality of Work Life (QWL) tidak berpengaruh terhadap Organisational Citizenship Behaviour. 2. Knowledge Management secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisational Citizenship Behaviour. 3. Quality of Work Life (QWL), dan Knowledge Management secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisational Citizenship Behaviour. 4. Quality of Work Life (QWL) tidak berpengaruh terhadap Organisational Citizenship Behaviour melalui Kepuasan Kerja. Knowledge Management secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisational Citizenship Behaviour melalui Kepuasan Kerja. 5. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organisational Citizenship Behaviour pada PT. Graindo Mediatama Padang
4	Judul Penelitian	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta Setyo Budiari Giarto (2018)
	Metode Penelitian	Metode : Kuantitatif Analisis Data: Uji inner model dan outer model dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 3.0
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menyimpulkan : Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kualitas kehidupan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, kualitas 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.
5	Judul Penelitian	Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Hamidah Nayati Utami, Tri Wulida Afrianty, Rahma Wulan Sari (2019)
	Metode Penelitian	Metode : Kuantitatif Analisis Data : Analisis regresi berganda menggunakan SPSS 21.0
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menyimpulkan : Hasil pengujian hipotesis menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Beban Kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, dan stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan komitmen organisasi.
6	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Agung Aditya Saputra (2021)
	Metode Penelitian	Metode : Kuantitatif Analisis Data: Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS)
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menyimpulkan : 1. Kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia Rusda Irawati (2018)
	Metode Penelitian	Metode : Kuantitatif

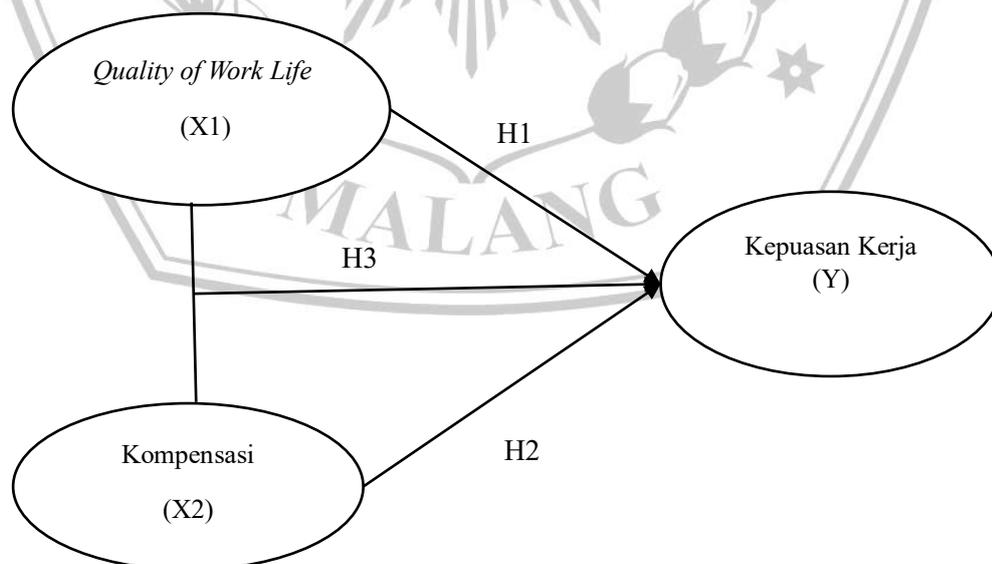
		Analisis Data: Statistik deskriptif dan analisis regresi berganda.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menyimpulkan : Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial setelah diuji secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi pada PT. Etowa Packaging Indonesia.
8	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar Herispon, Nindi Safitri Firdaus (2022)
	Metode Penelitian	Metode : Kuantitatif Analisis Data: Regresi Linier
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menyimpulkan : Variabel kompensasi yang berlaku pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 33,7 persen, berada pada tingkat pengaruh sedang. Kesimpulannya, dibutuhkan lebih banyak perhatian dari pihak perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kepuasan karyawan yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian hasil atau kinerja perusahaan.
9	Judul Penelitian	Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja Irfan Helmy (2021)
	Metode Penelitian	Metode : Kuantitatif Analisis Data : Analisis Jalur
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menyimpulkan : LMX dan QWL berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu, LMX dan QWL juga terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hasil pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh LMX terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja juga terbukti menjembatani pengaruh QWL terhadap komitmen organisasi.
10	Judul Penelitian	Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

	Muhammad Giri Pratama, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto (20220)
Metode Penelitian	Metode : Kuantitatif Analisis Data : kusioner dan studi pustaka
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menyimpulkan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Quality of work life memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Muhammad Zein. Sehingga semakin bagus quality of work life yang diberikan maka akan diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. 2. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. hal ini membuktikan bahwa dengan memberikan motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 3. Quality of work life (QWL) dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Muhammad Zein.

Sumber: Data Diolah, 2024

2.3 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Sumber: Data Diolah, 2024

Pada gambar diatas terdapat variabel *quality of work life* yang menunjuk arah panah terhadap variabel kepuasan kerja, maka dapat diartikan sebagai hubungan antara variabel *quality of work life* terhadap variabel kepuasan kerja atau dapat juga didefinisikan sebagai pengaruh variabel *quality of work life* terhadap variabel kepuasan kerja. Selanjutnya terdapat variabel kompensasi yang menunjuk arah panah terhadap variabel kepuasan kerja, maka dapat diartikan hubungan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja atau dapat juga didefinisikan sebagai pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Bagian terakhir terdapat garis penghubung antara variabel *quality of work life* dan variabel kompensasi, serta terdapat arah panah yang menunjuk pada variabel kepuasan kerja, maka dapat diartikan sebagai pengaruh variabel *quality of work life* dan variabel kompensasi secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

2.4 Hipotesis

Hubungan antara *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Rokhman (2012) bahwa terdapat pengaruh positif antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Goudarzwand, et al., (2010) juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara *quality of work life* dan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, et al., (2015) yang menemukan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *quality of work life* maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja secara

langsung. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis ke satu atau H_{a1} penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_{a1} : *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian kompensasi yang tepat dan benar akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang tepat dan tidak memadai maka akan menyebabkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hermingsih & Purwanti, 2020.). Diperkuat dengan penelitian dari Irawati (2018) kompensasi finansial dan kompensasi non finansial setelah diuji secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi pada PT. Etowa Packaging Indonesia. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis ke dua atau H_{a2} penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_{a2} : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara *Quality of Work Life* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Putri et, al. (2023) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diperkuat dengan penelitian dari Hariani & Anastasya (2021) menjelaskan adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, ditemukan hubungan

linier yang signifikan dan positif. Peningkatan kualitas kehidupan kerja menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis ke tiga atau H_{a3} penelitian ini adalah sebagai berikut

H_{a3} : *Quality of Work Life* dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Variabel paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Bila et, al. (2023) menghasilkan bahwa variabel kompensasi paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diperkuat dengan penelitian dari Sari (2011) menunjukkan bahwa kompensasi paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis ke empat atau H_{a4} penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_{a4} : Kompensasi paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa, sehingga variabel tersebut bersifat spesifik (tidak berinterpretasi ganda) dan terukur. Definisi operasional mencakup penjelasan tentang nama variabel, definisi variabel, indikator (Nurdin & Hartati, 2019). Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang digunakan. Untuk variabel independen pada penelitian ini adalah variabel *Quality of Work Life* (X1) dan variabel Kompensasi (X2), sedangkan untuk variabel dependen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Penjelasan mengenai definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Quality of Work Life</i> (XI)	<i>Quality of work life</i> adalah upaya yang dilakukan manajemen terhadap peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memperhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta keselarasan antara pekerjaan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi pekerjaan tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upaya perusahaan terkait dengan pertumbuhan dan pengembangan karyawan 2. Upaya perusahaan terkait dengan partisipasi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan 3. Upaya perusahaan untuk menciptakan sistem imbalan yang adil 4. Upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Walton, 1974)
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian gaji dari perusahaan 2. Pemberian upah dari perusahaan 3. Pemberian insentif dari perusahaan 4. Pemberian tunjangan dari perusahaan 5. Pemberian fasilitas dari perusahaan (Hasibuan, 2017)
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja karyawan adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang pada saat bekerja disuatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan karyawan tentang pekerjaan yang dilakukan 2. Perasaan karyawan tentang gaji yang diterima 3. Perasaan karyawan tentang rekan kerja 4. Perasaan karyawan tentang kesempatan untuk promosi jabatan (Afandi, 2018)

Sumber: Data Diolah, 2024