

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison (2018:10), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:11), MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:11), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki tenaga kerja bermotivasi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan, agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison (2018:10), fungsi Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Data karyawan

Menyediakan data karyawan, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

b. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Sebab salah satu faktor rendahnya kinerja karyawan berawal dari sistem rekrutmen yang dilakukan secara asal-asalan dan dinilai oleh penilai yang tidak kompeten.

d. Kompensasi dan kesejahteraan

Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Terkait dengan hal ini, manajemen perlu mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan kompensasi yang layak dan adil atas pengabdian dan kinerjanya, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

e. Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

f. Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai.

g. Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan. Ini adalah proses penting yang harus dilakukan oleh pimpinan sesuai wilayahnya.

h. Pemeliharaan

Memelihara pegawai/karyawan. Sebab, dengan *turn over* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.

i. Pengintegrasian

Menynergikan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja yang solid melalui harmonisasi. Dalam beberapa kasus, pemimpin mencari kelemahan bawahannya melalui yang lainnya, yang memungkinkan informasi yang diterima subyektif yang justru dapat berujung pada kerapuhan tim.

j. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan kerja karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap karyawan wajib diikutsertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

2.2 Kualitas Kehidupan Kerja

2.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan (Husnawati,2016:34)

Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Hilsan,2017 :34)

2.2.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Ada empat indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh (Husnawati, 2016:38) yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan

Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.

2. Partisipasi

Kesempatan karyawan untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah.

3. Lingkungan kerja

Karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman termasuk jam kerja yang berlaku sesuai bagi karyawan

4. Supervisi

Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian

5. Gaji dan tunjangan

Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku

6. Hubungan social

Karyawan mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya

7. Integrasi kerja

Sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kekompakan dalam bekerja.

2.3 Keterlibatan Kerja

2.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja di definisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu, Aryaningtya(2013:103). Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini, 2013:99). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan- karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Menurut (Arum 2019:16) keterlibatan kerja merupakan kegiatan penuh semangat bekerja yang ditandai dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan juga absorpsi pada pekerjaan. semangat mengacu pada energi, ketahanan dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. dedikasi merujuk pada rasa bangga, antusias, dan rasa bermakna. absorpsi mengacu pada keterlarutan yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam bekerja dan merasa bahwa waktu berjalan lebih cepat

keterlibatan kerja juga merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi tidak akan mengeluh dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. keterlibatan kerja merupakan suatu tindakan dan pernyataan positif dari keterlibatan pekerjaan dengan diri individu sendiri. Karyawan memahami bahwa pekerjaan yang sedang diambil ini memiliki adil dalam membangun kredibilitasnya. Karyawan akan memberikan performa terbaiknya pada perusahaan untuk mencapai hal tersebut.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut (Erisman,2019:29)Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional.

a) Variabel *personal*

Variabel *personal* yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

b) Variabel *situasional*

Variabel *situasional* yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, *supervisi*, dan iklim interpersonal.

2.3.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut (Setiani,2011:13) Keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seorang karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya. Seorang karyawan menganggap pekerjaan mereka adalah hal yang paling penting dalam hidup mereka. Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah:

a. Aktif berpartisipasi.

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

b. Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting.

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

c. Pekerjaan Sebagai Harga Diri.

Keterlibatan kerja dapat di lihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok

dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah - masalah kehidupan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Mangkunegara, 2015:67). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

2.4.2 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Menurut Mangkunegara (2015:67) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antar pekerjaan dan kemampuan.

Sedangkan Wibowo (2008) menyebutkan ada enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

- 1) Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna;
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan;

- 3) Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan tepat pada waktunya dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain;
- 4) Efektifitas, Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian;
- 5) Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan; dan
- 6) Komitmen kerja, komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015: 69) Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan adalah sebagai berikut: "penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Selanjutnya Sikula (1981: 205) mengemukakan bahwa "penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)

2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2006: 121) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut

- a. Iklim organisasi,
- b. Kepemimpinan,

- c. Kualitas pekerjaan,
- d. Kemampuan kerja,
- e. Inisiatif, Motivasi,
- f. Daya tahan/ kehandalan,
- g. Kuantitas pekerjaan,
- h. Disiplin kerja

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan sedangkan faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67), indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- c. Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah :

- 1) Sistematika kerja, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaannya secara sistematis.
- 2) Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.
- 3) Ketelitian kerja, adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.
- 4) Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.
- 5) Kestabilan kerja, adalah konsistensi dari pola atau irama dalam bekerja.

2.5 Hubungan Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

2.5.1 Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Husnawati, 2016:40) Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. 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 Dengan Kinerja perusahaan. Adanya

kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

2.5.2 Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

(Menurut Arum,2019:17) Perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja.Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Pratiwi dkk(2014), dalam penelitiannya yang berjudul “Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja”. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi ganda. Instrumen penelitian yang digunakan

adalah Skala Kualitas Kehidupan Kerja (20 aitem; $\alpha = 0,867$); Skala Kepuasan Kerja (22 aitem; $\alpha = 0,837$); dan Skala Persepsi terhadap Kinerja (20 aitem; $\alpha = 0,904$). Analisis data dilakukan dengan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja terhadap QWL ($F = 17,852$; $p < 0,001$).

Septiadi dkk (2017), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional”. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah Structural Equation Model (SEM) menggunakan *variance based* dengan *Partial Least Square* (PLS) serta VAF untuk menguji variabel mediasi. Hasil dapat dihitung nilai predictive-relevance (Q^2) yaitu : $1 - (1 - 0,64) \times (1 - 0,389) = (1 - 0,36) \times (1 - 0,611) = 0,22 - 1 = 0,78$ Sedangkan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasional sebesar 8,1%. disimpulkan bahwa komitmen organisasional sebagai mediasi dengan nilai 0,350 (35%). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh pemediasi secara parsial (*partial mediation*) terhadap keterlibatan kerja dan kinerja, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai pemediasi terhadap hubungan keterlibatan kerja dan kinerja pada Pusat Keuangan Kementerian Pertahanan diterima.

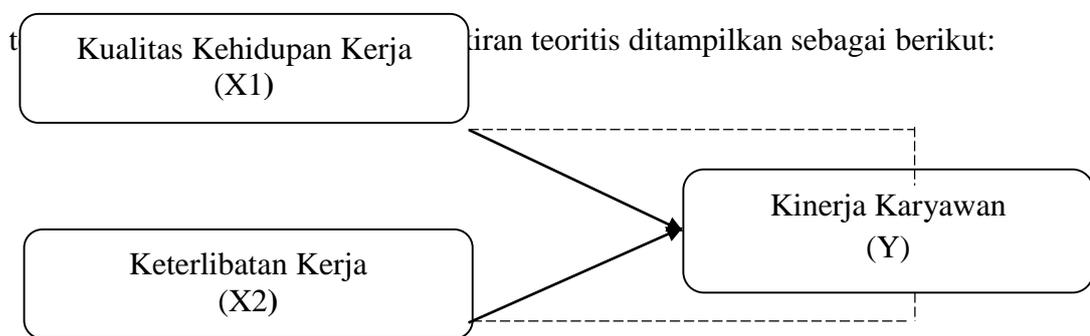
Hijrah, dkk (2014), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar”. Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive sampling*. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa penempatan positif dan

signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar $3,630 > 1,9998$ (t-tabel). Temuan yang sama ditunjukkan pada variabel Keterlibatan Kerja yang secara positif dan signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, dimana nilai thitung sebesar $5,032 > 1,9998$ (t-tabel).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusty, Amella (dkk), (2019) dengan judul Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pelaksana Berdasarkan analisis kedua variabel teridentifikasi bahwa tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat pelaksana dengan p value $0,817 > 0,05$ sehingga hipotesis tidak dapat diterima.

2.7 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran serta anggota dalam proses pekerjaan. Organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Dalam variabel kerangka pemikiran tersebut terdapat anak panah yang menunjukkan hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Keterangan :
 - - - - : Secara Parsial
 : Secara Simultan

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:134), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga Ada Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja Dengan Kinerja karyawan pada PT MMS (Multi Media Seluler) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.