

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia dianggap menjadi satu-satunya aset terpenting bagi sebuah organisasi dibandingkan dengan Sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia bergerak melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan dari organisasi, sehingga SDM menjadi tumpuan terhadap perkembangan organisasi dalam persaingannya.

Bahwa SDM adalah sebuah roda penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat di kembangkan, dijaga, dilatih untuk dapat menjadi penentu keberlangsungan suatu organisasi. Tanpa SDM semua rencana dan kegiatan yang sudah direncanakan oleh sebuah organisasi tidak akan bisa berlangsung. Menurut efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

“

Menurut Herman Sofyandi dalam (R.Supomo & Nurhayati, 2018) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu:

“Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Menurut (Afandi, 2018) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia berperan sebagai penentu kebijakan dan praktik Sumber Daya Manusia. MSDM pun berperan sebagai suatu mitra untuk manajemen fungsional lainnya yang ada di sebuah organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2017:21)

1. **Perencanaan.**
Perencanaan (*human resources planning*) adalah “merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.”
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian (*organizing*) adalah “kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. **Pengarahan**
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. **Pengendalian**
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. **Pengadaan**

(procurement), Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. **Pengembangan**
Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan nasa kini maupun masa depan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dn sulit dalam MSDM, karena mempersatuka dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. “Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan progam kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.”
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati perturan – peraturan perusahaan dan norma –norma sosial.
11. **Pemberhentian**
Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab – sebab lainnya.”

Adapun fungsi – fungsi manajemen lain menurut Dale Yoder dalam

(Hasibuan, 2017).

1. Staffing
 - a. Recruitment
 - b. Selection
 - c. Placement
2. Employe, Development and Training.
3. Labour Relation

4. Wages and Salary Administrasion
5. Employe, Benefit and Service.
6. Research including the maritment of Record.

Dari definisi diatas bahwa fungsi-fungsi dari MSDM itu sendiri adalah sebuah tujuan untuk menerapkan dan mengelola Sumber daya manusia atau anggota di dalam organisasi tersebut secara tepat sasaran agar organisasi/Perusahaan dapat berjalan dengan efektif, guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan. serta dapat dikembangkan dan dijaga agar fungsi organisasi dapat berjalan seirama dengan apa yang diharapkan.

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan

Suatu Organisasi/Perusahaan dipastikan mempunyai seorang pemimpin oleh karena itu pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar bagi sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan dari Organisasi/Perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan atau kompetensi (strategi dan Manajerial) yang baik, mempunyai perilaku yang patut dicontoh, mampu memberikan pengaruh baik dan mampu mengarahkan anggotanya, bertanggung jawab, baik dalam suatu penyampaian ide, bijak dalam berbicara, mengayomi, dan memberi motivasi bagi anggotanya.

2.1.2.1 Dimensi Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peran penting didalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimensi kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam (Edison et al., 2018) yang terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.

2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan anggota tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Keseluruhan dimensi diatas akan berjalan dengan baik apabila pemimpin dapat memaksimalkan peran dalam perusahaan/organisasi nya itu sendiri. Pemimpin diharapkan dapat memberi peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan contoh yang baik serta mampu menstimulasi ide kreatif, memperhatikan dan lebih peka terhadap kebutuhan para anggotanya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Agus Setiawan & Muhith, 2013) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a. **Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan;**
- b. **Harapan dan perilaku atasan;**
- c. **Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;**
- d. **Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;**
- e. **Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan**
- f. **Harapan dan perilaku rekan**

2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Q.Badu & Djafri, 2017) fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut

1. **Penyusunan rencana. Penyusunan organisasi pengarahannya organisasi pengendalian penilaian atau pelaporan**
2. **Mendorong (memotivasi) bawahan untuk dapat bekerja dengan giat dan tekun**

3. Membina bawahan agar dapat memikul tanggung jawab tugas masing-masing secara baik
4. Membina bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien
5. Menciptakan iklim kerja yang baik dan harmonis
6. Menyusun fungsi manajemen secara baik
7. Menjadi penggerak yang baik dan dapat menjadi sumber kreativitas
8. Menjadi wakil dalam membina hubungan dengan pihak luar

Untuk menciptakan sebuah ke efektifan sebuah kepemimpinan, maka kepemimpinan itu harus dilaksanakan sesuai dengan fungsi nya. Maka dari itu menurut Hadari Nawawi dalam (Q.Badu & Djafri, 2017) mengatakan bahwa

“fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam, bukan berada di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasinya. Fungsi kepemimpinan menurut Hadari Nawawi “

2.1.3 *Quality of Work Life*

2.1.3.1 Pengertian *Quality of Work Life*

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* adalah suatu bentuk hakikat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola suatu organisasi pada umumnya. Sebagai suatu hakikat, kualitas kehidupan kerja merupakan suatu cara pandang manajemen terhadap manusia, pekerjaan, organisasi.

Pengertian *Quality of Work Life (QWL)* yang sering digunakan adalah pengertian dari Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai seorang pelopor dari perkembangan teori *Quality of Work Life* ini. Menurut Cascio *Quality of Work Life* dapat diartikan bahwa *Quality of Work Life* merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya : pemerayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman). Tetapi pada penelitian kali ini peneliti memakai pandangan QWL dari TS Swammy yang sudah mengalami pengembangan yang cukup lebih jelas untuk sebuah komponen QWL.

Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerja. pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi.

Menurut (Soetjipto, 2017) “Kualitas kehidupan kerja berangkat dari pemikiran filsafat manusia, yang kemudian diambil sebagai suatu paradigma dalam sistem manajemen sebagai hakikat tentang manusia dalam melakukan aktivitas kerja.”

Menurut Nawawi dalam (Loviera, 2016), “*Quality of Work Life* adalah sebagai program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. “

Nadler & Lawler dalam (Triatna, 2015:115) juga mengatakan “*Quality of Work Life* yaitu sebuah perhatian/ kepedulian terhadap dampak kerja/pekerjaan terhadap orang dan efektivitas organisasi yang digabungkan dengan upaya untuk mengikutsertakan pegawai dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.”

2.1.3.2 Indikator *Quality of Work Life*

(Nanjundeswaraswamy et al., 2015) mengemukakan 9 (Sembilan) faktor yang mempengaruhi *Quality of Work Life* yakni lingkungan kerja, budaya dan iklim organisasi, relasi dan kerjasama, pelatihan dan pengembangan, hadiah dan kompensasi, fasilitas, kepuasan kerja dan keamanan kerja, kemandirian kerja, dan kecukupan sumber daya dijelaskan sebagai berikut,.

- 1) **Lingkungan Kerja**
Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja. Tempat ini adalah lingkungan sosial dan profesional di mana pegawai diharuskan berinteraksi dengan sejumlah orang dan bekerja untuk koordinasi dengan berbagai cara sehingga pegawai termotivasi. Kondisi kerja yang sehat dan selamat dapat memastikan kesehatan yang baik, keterlanjutan pelayanan, dan menurunnya hubungan manajemen yang buruk. Pegawai yang sehat dapat menghasilkan produktivitas tinggi. Pegawai yang ceria, percaya diri dapat dibuktikan sebagai asset tak ternilai jika lingkungan kerjanya baik. Hal ini meliputi situasi kerja yang aman secara fisik dan mental serta jam kerja yang dapat masuk akal.
- 2) **Budaya dan iklim organisasi**
Budaya organisasi adalah sekumpulan properti dan iklim organisasi adalah perilaku kolektif sejumlah orang yang menjadi bagian dari nilai organisasi, kenaikan jabatan, ikut andil dalam pengambilan keputusan dan kriteria evaluasi yang digunakan di bawah kendali organisasi dan tujuan peraturan organisasi.
- 3) **Relasi dan kerja sama**
Relasi dan kerjasama adalah komunikasi antar manajemen dan pegawai, memperhatikan keputusan tempat kerja, konflik dan penyelesaian masalah. Pekerjaan dan karir biasanya diraih melalui kerangka organisasi sosial dan tabiat hubungan pribadi menjadi dimensi yang penting dalam *Quality of Work Life*. Penerimaan diri pada pegawai didasari oleh keterampilan, sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, kemampuan dan potensi tanpa memandang suku, jenis kelamin, penampilan fisik dan lain-lain.
- 4) **Pelatihan dan pengembangan**
Pelatihan dan pengembangan adalah aktivitas organisasi yang bertujuan pada peningkatan performa individu maupun kelompok. QWL dapat dipastikan oleh kesempatan yang diberikan oleh pekerjaan untuk perkembangan pegawainya dan dukungan yang diberikan manajemen untuk mengerjakan tugas dan memiliki kondisi yang baik guna meningkatkan ketrampilan dan kemampuan.
- 5) **Hadiah dan kompensasi**
Kompensasi dan hadiah adalah faktor yang memotivasi. Mereka yang memiliki kinerja terbaik diberikan hadiah dan hal ini dapat membangkitkan persaingan antar pegawai agar dapat bekerja keras dan untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Ketertarikan ekonomi akan membuat pegawai bekerja sesuai dengan kompensasi yang ditawarkan. Bayaran harus sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, ketrampilan individu, tanggung jawab yang dipikul dan performa serta pencapaian yang berhubungan dengan peningkatan karir.
- 6) **Fasilitas**
Fasilitas memainkan peran utama dalam aktualisasi tujuan yang memuaskan baik kebutuhan fisik maupun emosional pegawai. Fasilitas meliputi makanan, transportasi, keamanan dan lain-lain. Banyak pemilik perusahaan menganggap fasilitas bermanfaat untuk mengatur pegawainya. Ini adalah salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas dan moral pegawai. Fasilitas ini juga meliputi perencanaan jam kerja yang fleksibel, lebih pendek atau tidak pulang pergi dan lingkungan kerja yang aman.
- 7) **Kepuasan kerja dan keamanan kerja**
Kepuasan kerja adalah kesukaan atau ketidak sukaan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja disebabkan oleh rancangan kerja. Pekerjaan yang kaya akan elemen perilaku seperti kemandirian kerja, keragaman tugas, identitas, signifikansi pekerjaan dan masukan dapat berkontribusi pada kepuasan pegawai. Pegawai yang menginginkan stabilitas pekerjaan dan tidak ingin menjadi korban peraturan aneh dan bertahan karena ampunan pemilik perusahaan dan merasa nyaman dalam bekerja. Keamanan kerja

adalah faktor lain yang menjadi perhatian pegawai. Kepegawaian tetap memberikan keamanan pada pegawai dan meningkatkan QWL mereka.

- 8) **Kemandirian kerja**
 Dalam kelompok kerja mandiri, pegawai diberikan kebebasan dalam penentuan keputusan. Pegawai dapat berencana, berkoordinasi dan mengendalikan pekerjaannya sesuai keterampilan pegawai. Hal ini juga meliputi kesempatan berbeda pada anggotanya seperti kebebasan di tempat kerja dan memberikan keseimbangan antara objektif dengan sumber daya yang disediakan seperti kesempatan untuk mengakses informasi yang berkaitan dengan tugasnya.
- 9) **Kecukupan sumber daya**
 Sumber daya harus sesuai dengan tujuan karena jika tidak, pekerja tidak akan kompeten dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini akan menghasilkan ketidakpuasan pegawai dan rendahnya QWL. Kecukupan sumber daya ini juga termasuk waktu dan peralatan, informasi yang cukup dan bantuan dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Hanefah dalam (Setiyadi, 2020) menyatakan menyatakan terdapat

7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja

- a. **Tumbuh dan berkembang (*growth and development*)** tumbuh dan berkembang untuk dapat mengembangkan segala keahlian dan performanya dalam tantangan menjalankan mutu pekerjaan.
- b. **Partisipasi (*participation*)** kesempatan pegawai yang diberikan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. **Pengaruh lingkungan (*physical environment*)** pegawai merasa nyaman dilingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.
- d. **Suervisi (*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.
- e. **Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*)** kesempatan pegawai untuk memperoleh upah dan tunjangan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dijalani.
- f. **Faktor sosial (*social relevance*)** hubungan baik dengan rekan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dan aspek lain di dalam kehidupan di lingkungan kerja.
- g. **Penyelarasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*)** menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan mampu membentuk sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun penelitian dan Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Meilita Sartika Sinaga (2018) PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT FOXMAS MANDIRI BANDUNG.	Regresi linier terdapat pengaruh positif. Hambatan- hambatan dalam pelaksanaan kepemimpinan yaitu perusahaan kurang memberikan motivasi dan kurangnya interaksi.	Variabel bebas (x) Kepemimpinan dan Jumlah variabel yang digunakan	<ul style="list-style-type: none"> Variabel terikat (Y) yaitu disiplin kerja. Peneliti menggunakan Variabel Terikat (Y) <i>Quality of Work Life</i>
2.	Deki Suryana (2018) ANALISIS FAKTOR- FAKTOR <i>QUALITY OF WORK LIFE</i> PADA KARYAWAN PT DUTA TRANSFORMASI INSANI	analisis faktor- faktor <i>Quality of Work Life</i> pada karyawan PT Duta Transformasi menghasilkan dua faktor yang dominan yaitu : Faktor Budaya Organisasi, Relasi dan Kerjasama, dan Lingkungan Kerja sebesar dan Faktor Fasilitas, Otonomi Kerja, Hadiah dan	Komponen <i>Quality of Worklife</i> yang digunakan menggunakan teori yang sama yaitu dari (Nanjundeswaraswamy et al., 2015)	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah Variabel yang digunakan berbeda. Peneliti menghubungkan antara variabel (X) Kepemimpinan dengan (Y) <i>Quality of Work Life</i> sedangkan penelitian terdahulu ini hanya menganalisis faktor faktor yang ada dalam QWL.

		Kompensasi Kerja.		
3.	T S Nanjundeswaraswamy (2013) <i>Quality of Work Life: Scale Development and Validation</i>	Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan Kecukupan Sumber Daya lebih berkorelasi dan Pelatihan & Pengembangan kurang berkorelasi dengan QWL, sedangkan lingkungan kerja dan imbalan sangat berkorelasi dengan QWL.	Komponen Teori <i>Quality of Work Life</i> yang sama dikarenakan peneliti mengutip dari hasil penelitian jurnal internasional ini.	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah Variabel yang digunakan berbeda. Peneliti menghubungkan antara variabel (X) Kepemimpinan dengan (Y) <i>Quality of Work Life</i> sedangkan penelitian terdahulu ini hanya menganalisis faktor faktor yang ada dalam QWL.

Sumber: Hasil kepustakaan, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Peneliti memerlukan sebuah kerangka pemikiran untuk menjelaskan hubungan variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran ini berupa pendapat ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya.

Menurut Herman Sofyandi dalam (R.Supomo & Nurhayati, 2018) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu:

“Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari **planning, organizing, leading, dan controlling** dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

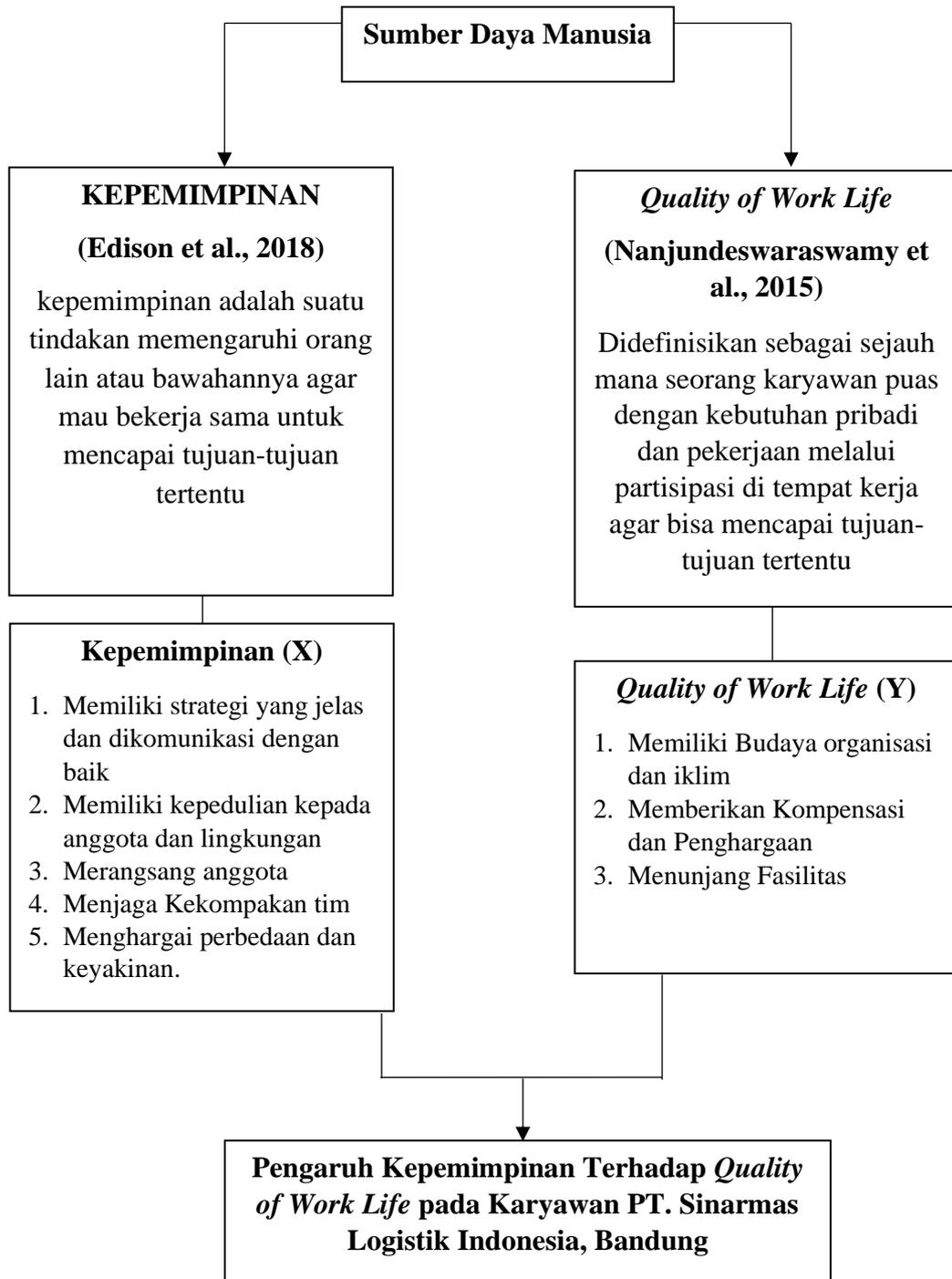
Untuk mengukur kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin di dalam perusahaan/orgamisasi tersebut dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Dengan menggunakan metode sampling jenuh dengan membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Sinarmas Logistik Indonesia, Bandung. Peneliti mengambil Dimensi kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam (Edison et al., 2018) yang terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan anggota tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Sementara Menurut (Nanjundeswaraswamy et al., 2015) *Quality of Work Life* dapat diartikan sebagai sebuah tingkatan seseorang dalam sebuah organisasi yang puas terhadap kebutuhan pribadi dan kebutuhan kerja dengan keterlibatannya di suatu tempat organisasi dan juga mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu dapat diperoleh sembilan dimensi yang menjadi faktor kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT Sinarmas Logistik Indoensia, yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Iklim, Hubungan dan Kerja sama, Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi dan Penghargaan, Fasilitas, Kepuasan Kerja dan Jaminan Kerja, Kemandirian Kerja, Kecukupan Sumber daya sebagaimana yang dinyatakan oleh (Nanjundeswaraswamy et al., 2015) dalam penelitiannya. Tetapi peneliti memberikan **fokus indikator** kepada beberapa indikator yang memang menjadi masalah dikarenakan tingkat nilai yang sangat rendah pada saat dilakukan Pra-Survey, indikator tersebut adalah :

1. Budaya organisasi dan iklim
2. Kompensasi dan Penghargaan
3. Fasilitas



Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Diolah Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah gambaran sementara dari hasil rumusan masalah sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2013:64) hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sehingga didapatkan hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran maka hipotesis penelitian ini yaitu terdapat Bahwa “Kepemimpinan berpengaruh terhadap *Quality of Work Life* pada karyawan PT. Sinarmas Logistik Indonesia, Bandung.”

Definisi operasional dalam hipotesis diatas secara umum akan peneliti jabarkan agar mempermudah pembahasan seperti berikut :

- a. Pengaruh membawa sebuah perubahan ke arah yang lebih baik dari sebuah lingkungan ataupun benda yang dihadapi yang berperan sebagai penyebab dan bersifat masalah
- b. Kepemimpinan bagian dari Manajemen sumber daya manusia yang bersifat menjembatani kesenjangan antara karyawan dengan tujuan strategis dari perusahaan/organisasi itu sendiri.
- c. *Quality of Work Life* adalah sebuah hak yang dapat di miliki oleh karyawan atau anggota organisasi dimana karyawan/anggota bekerja. Seringkali *QWL* ini diabaikan oleh pimpinan perusahaan karena pertimbangan berbagai hal, akan tetapi apabila SDM bisa mencapai target Visi dan Misi perusahaan

apakah etis *Quality of Work Life* SDM tersebut diabaikan oleh perusahaan hanya untuk memenuhi kebutuhan yang lain di dalam perusahaan.