

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka adalah proses umum yang dilalui untuk mendapatkan teori yang relevan dengan masalah yang diteliti. Mencari beberapa kumpulan penelitian yang terkait kemudian diangkat untuk mendukung penelitian yang dibuat agar penelitian semakin menguat. Tinjauan pustaka meliputi pengidentifikasian secara sistematis, penemuan dan analisis dokumen yang memuat informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.

2.1.1 *Work Placement*

2.1.1.1 *Pengertian Work Placement*

Dalam hal tujuan organisasi untuk mencapai kinerja terbaik maka dibutuhkan sistem yang tepat dalam merencanakan dan menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan “*The right man in the right place and the right man behind the right job*” atau “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Afriani, 2018). Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui rekrutmen, pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja karyawan sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan lebih baik dari waktu ke waktu.

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru (Syalimono dan Syaiful, 2019).

Penempatan kerja didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable & DeRue, dalam Ollani, dkk, 2018).

Menurut Mathis dan Jackson (2018) mengatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas

pekerjaan. Rivai menyatakan penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Siagian menyatakan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

2.1.1.2 Jenis-jenis Penempatan Kerja

Terdapat tiga jenis penting dari penempatan kerja menurut Veithzal Rivai (2014) yaitu sebagai berikut:

a. Promosi

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasinya di masa lampau, maka akan muncul dua permasalahan.

b. Transfer dan Demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan karyawan lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya

hamper sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturnya. Demosi terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturnya.

c. *Job-Posting Programs*

Job-Posting Program memberikan informasi kepada karyawan tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para karyawan yang memenuhi syarat untuk melamarnya. Biasanya diumumkan melalui bulletin atau surat kabar perusahaan baik surat kabar biasa maupun elektronik.

2.1.1.3 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2018) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pendidikan, Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:
 - 1) Pendidikan yang disyaratkan
 - 2) Pendidikan alternatif
- b. Pengetahuan kerja, Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

- c. Pengalaman kerja, Pengalaman seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:
- 1) Pekerjaan yang harus ditempatkan
 - 2) Lamanya melakukan pekerjaan

2.1.2 *Quality of Work Life*

2.1.2.1 Pengertian *Quality of Work Life*

Menurut Werther & Davis (2015: 97) “*Quality of work life means having good supervision, good working conditions, good pay and benefits, and an interesting challenging, and rewarding job*”. Dapat diartikan bahwa *Quality of Work Life* berarti memiliki pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji dan tunjangan yang baik, serta pekerjaan yang menantang dan menguntungkan.

Quality of work life merupakan gambaran mengenai kualitas hubungan pribadi dengan kondisi kerja secara keseluruhan (Lisabella & Hasmawaty, 2021), Kualitas kehidupan kerja terdiri dari keterlibatan karyawan, pengembangan karir, pemecahan masalah, komunikasi, kesejahteraan, keamanan kerja, lingkungan kerja yang aman, kompensasi yang adil dan kebanggaan dalam bekerja (Oktafien & Yuniarsih, 2018). Langkah yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam menciptakan produktivitas kinerja dan mencapai tujuan yaitu dengan memperbaiki kualitas kehidupan kerja dari karyawan. Penerapan *quality of work life* yang baik diharapkan dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan maupun bagi sumber daya yang ada di dalamnya.

Dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* adalah usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan mereka terhadap pencapaian efektivitas perusahaan. *Quality of Work Life* yang baik ditandai dengan adanya supervisi yang baik, kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang aman, gaji dan tunjangan yang sesuai.

2.1.2.2 Dimensi *Quality of Work Life*

Menurut Sinha (2015: 101) mengemukakan dimensi *Quality of Work Life* sebagai berikut:

1. Komunikasi

Organisasi dapat meningkatkan *Quality of Work Life* melalui komunikasi yang berkualitas mengenai visi dan misi melalui tim briefing sebagai langkah pertama dari partisipasi para pegawai.

2. Pengembangan dan pertumbuhan karier

Tujuan daripada perencanaan karier sebagai bagian dari program pengembangan pegawai bukan hanya untuk membantu para pegawai merasa majikan menginvestasikan mereka, tetapi juga membantu para pegawai memajemeni banyak aspek dari kehidupan mereka dan membebaskan jalur karier mereka.

3. Komitmen Organisasi

Studi-studi telah menyimpulkan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai dorongan untuk masuk kerja dan

mempunyai sikap positif mengenai pekerjaan di organisasi daripada yang komitmen organisasinya rendah. Komitmen organisasi juga terkait dengan keinginan untuk meninggalkan (*turnover*) organisasi. Organisasi berupaya untuk mengembangkan komitmen organisasi agar para pegawainya tidak pindah ke organisasi lainnya.

4. Dukungan Emosional Supervisor

Dukungan emosional di tempat kerja membantu keseimbangan kerja antara kerja dengan peran-peran keluarga karena level energi pegawai. Dukungan supervisor membantu mendorong level energi pegawai melalui mendiskusikan problem-problem yang terkait dengan keluarga, memperkuat citra diri dengan memberikan balikan dan mengurangi stres dengan menunjukkan pemahaman kehidupan keluarga pegawai.

5. Pengaturan Kerja yang Fleksibel

Pengaturan kerja yang fleksibel berkontribusi kepada motivasi dan dedikasi pekerjaan. Pengaturan kerja memungkinkan pegawai untuk mempergunakan waktu lebih efisien dengan membuat skedul aktivitas dengan cara yang cocok dengan situasi terbaik.

6. Budaya Responsif Pegawai Keluarga

Budaya organisasi yang mengombinasikan peran kerja dan keluarga penting bagi yang mencari keseimbangan antara kerja dan keluarga. Suatu dukungan lingkungan kerja menyediakan pegawai sumber-sumber emosional seperti pemahaman, nasihat dan pengakuan. Jika organisasi mempunyai pemahaman

sikap terhadap para pegawai yang mengombinasikan peran kerja dan keluarga (budaya responsif dan keluarga) pegawai tak mungkin untuk khawatir terhadap peluang karier jika mereka mengurangi jumlah jam kerjanya karena tanggung jawab keluarga.

7. Motivasi Pegawai

Penting untuk diakui bahwa para individu mempunyai motif unik untuk bekerja dan sering kompleks untuk mengetahui apa yang memotivasi para tenaga kerja. *Quality of Work Life* memfokuskan kepada mengenai semua aspek kehidupan kerja yang relevan kepada kepuasan kerja dan motivasi pekerja, dan bahwa *Quality of Work Life* terkait dengan kesejahteraan para pegawai.

8. Iklim Organisasi

Fokus dari iklim organisasi yakni mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam sifat organisasi.

9. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai sampai seberapa jauh para pegawai mempersepsikan bahwa organisasi memberi nilai kontribusi mereka dan merawat mengenai kesejahteraannya. Hal ini merupakan faktor kunci dalam mempengaruhi komitmen pegawai kepada organisasi, kepuasan kerja dan kualitas umum *Quality of Work Life*.

10. Kompensasi

Di samping imbalan dan benefit, level dukungan yang diciptakan oleh struktur kompensasi juga merupakan indikasi *Quality of Work Life*. Kompensasi yang diberikan harus mencukupi, harus proporsional.

3.1.2.1 Faktor-Faktor *Quality of Work Life*

Peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Unsur - unsur dari *Quality of Work Life* adalah komunikasi terbuka, sistem penghargaan yang adil, perhatian keamanan kerja karyawan, karir yang memuaskan, penyelia yang peduli dan partisipasi dalam pembuatan keputusan (Hadiwijaya, 2016).

Leitão et al. (2019) menyatakan bahwa “kualitas hidup ditentukan oleh berbagai faktor, di antaranya parameter psikososial, kondisi kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja, serta kecukupan sumber daya dan prasarana kerja yang disediakan. Kebijakan dan peraturan yang dibuat berdasarkan pertimbangan individual karyawan telah memberikan peningkatan produktivitas yang signifikan karena komponen subjektif, seperti kepercayaan, komitmen, kepuasan, dan kontrol.

2.1.2.4 Indikator *Quality of Work Life*

Adapun indikator yang digunakan untuk menilai *Quality of Work Life* menurut (Wirawan., 2020: 206), sebagai berikut:

1. Keamanan kerja;

Kemanan dan keselamatan kerja sangat penting bagi karyawan. Perlu ada kesepakatan tentang pekerjaan antara karyawan dan perusahaan, kesepakatan tersebut meliputi gaji/upah, kontrak kerja, dll.

2. Sistem penghargaan yang lebih baik;

Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan baik dalam materi maupun non-materi agar karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan motivasi dan prestasi yang tinggi, dengan kata lain penghargaan tersebut dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang lebih baik dalam perusahaan.

3. Gaji yang lebih baik;

Gaji meliputi pembayaran tunai langsung/tidak langsung dalam bentuk tunjangan karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

4. Kesempatan atau peluang untuk pengembangan diri;

Suatu pendekatan formal yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi untuk memastikan bahwa orang yang ada dalam organisasi memiliki, kualifikasi, kompetensi, dan pengalaman yang sesuai ketika perusahaan/organisasi membutuhkan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *performance*. Sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut para ahli kinerja dapat diartikan sebagai berikut:

Menurut Cascio “kinerja adalah pencapaian tujuan seseorang atas tugas yang diberikan”. Menurut Bernardin dan Russel "Kinerja merupakan catatan sipil (*outcomes*) yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu”. Menurut Robbins “Kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Reni, n.d. 2021).

Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya kinerja merupakan hasil kerja atau capaian prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. “Usaha - usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mencapai tingkat tertinggi organisasi” (Reni, n.d. 2021). Kinerja diartikan sebagai bentuk kesuksesan seorang karyawan dalam mencapai target dari tugas yang diembannya. Kinerja merupakan sebuah prestasi atau keberhasilan yang

dilakukan oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan di satu periode tertentu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh tiga unsur menurut Reni, *et al* (2021) diantaranya: faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

- a. Faktor individu, faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik, latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman, demografis meliputi umur, etnis dan jenis kelamin.
- b. Faktor psikologis, faktor psikologis terdiri dari persepsi, etika, personality, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi, faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sesuatu yang dapat diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai bahwa kinerja seseorang perhariya terus mengalami peningkatan. Kinerja dapat memberikan banyak kontribusi untuk organisasi (Reni, 2021) diantaranya:

- a. Kuantitas kerja, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan standar kemampuannya;
- b. Kualitas kerja, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja, kualitas kerja ini meliputi, akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas yang diberikan, menggunakan dan memelihara alat-alat, memiliki kecapakan dan keterampilan dalam bekerja;
- c. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan;
- d. Tingkat kehadiran, asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi;
- e. Kerja sama, penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan yang diawasi.

Penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015) diukur dengan:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, Yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;
2. Tingkat inisiatif dalam bekerja, Antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut;

3. Kecekatan mental, Kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain;
4. Kedisiplinan waktu dan absensi, Merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Menurut Guritno dan Waridin 2021):

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan;
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan;
4. Mampu menyelesaikan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan;
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian. Dengan tujuan untuk menghindari anggapan dalam meniru atau mengikuti peneliti lain. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa jurnal yang masih relevan terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No (1)	Judul dan Penulis (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil Penelitian (5)
1.	Preasel Wesly Klaas, Joyce. S.L.H.V. Lopian, Greis Sendow (2021), "Effect of Personality, Work Placement and Quality of Work Life on Employee Performance at PT. PLN Persero Area Manado".	Work Placent, Quality of Work Life Defenden: Kinerja Pegawai	Variable Personality, Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Kepribadian, Penempatan Kerja, dan Kualitas Kehidupan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado
2.	Hastati Hastati, Hasanuddin Remmang, Cahyono Cahyono, (2019), "Pengaruh Kepeminpinan, Kepuasan Kerja, Quality of Worklife terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku di Hotel Dinasti Makasar".	Quality of Work Life, Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Melalui Perilaku sebagai Variabel Interprening, Subjek dan Lokasi Penelitian	Penelitian ini Menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No (1)	Judul dan Penulis (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil Penelitian (5)
				kinerja karyawan melalui perilaku karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku karyawan. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku karyawan.
3.	Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri (2019), "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara."	Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai	Variable Motivasi, Lingkungan Kerja,	Hasil Penelitian ini Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
4.	Laura Erlina (2019), "Pengaruh Locus of Control dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan dengan Quality of Work Life sebagai Variabel Intervening (Studi Pada	Quality of Worklife. Kinerja Karyawan	Variable Locus of Control, Emotional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Locus of control berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja, Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kualitas

No	Judul dan Penulis	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Industri Mebel di Kota Semarang)”			kehidupan kerja, Locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5.	Ubad, Choirul (2022), “Pengaruh Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Pekalongan”	Quality of Work Life, Kinerja Pegawai, Subjek Penelitian	Variabel Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Objek dan Tempat Penelitian	Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa perceived organizational support dan quality of work life berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, leader member exchange berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Riskawati, Muhammad Kasran, Suparni Sampetan (2023), “pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.	Quality of Work Life, Kinerja Karyawan	Variabel Kepuasan Kerja, Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian ini Menyatakan bahwa Di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, QWL memberikan dampak positif dan signifikan terhadap performa tenaga kerja, kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap performa tenaga kerja, QWL dan kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan serta bermanfaat secara statistic terhadap performa tenaga kerja, dengan kontribusi sebesar 30,7%.

No (1)	Judul dan Penulis (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil Penelitian (5)
7.	(Nur Rahmi & Naue, 2022), “Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kelautan dan Perikanan Kabupaten”	Penempatan Kerja	Variabel Pelatihan, Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian ini Menyatakan bahwa Pelatihan (X1) dan Ketenagakerjaan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Demikian juga pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. Selanjutnya Penempatan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo.
8.	(Susanto, 2021), “Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun”	Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai	Variabel Motivasi, Kedisiplinan, Subjek Penelitian dan Lokasi Penelitian	Penelitian tersebut menyatakan bahwa penempatan kerja, motivasi, dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun
9.	Yustinus Budi Hermanto, Veronika Agustini Srimulyani, Didik Joko Pitoyo (2024) “The Mediating role of Quality of Work Life and Organizational Commitment in the link between	Quality of Work Life	Variabel Organizational Commitment, Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior	Hasil Penelitian tersebut menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif signifikan dengan OCB, kepemimpinan transformasional berhubungan dengan

No	Judul dan Penulis	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior”			kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan transformasional berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja berhubungan positif signifikan dengan OCB, komitmen organisasional berhubungan positif signifikan dengan OCB, kepemimpinan transformasional berhubungan positif signifikan dengan OCB, kepemimpinan transformasional berhubungan positif signifikan dengan OCB.
10.	Tamirat Tafese Keltu (2024), “The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University’s academic staff in Southwestern Ethiopia”	Kinerja Karyawan	Variabel Human Resource development practice, Role of Job Satisfaction	Hasil Penelitian tersebut menyatakan Analisis regresi SEM menunjukkan bahwa kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada staf akademik. Namun, pengembangan karir akademik dan konseling memiliki pengaruh negatif dan signifikan.

No (1)	Judul dan Penulis (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil Penelitian (5)
11.	(Susanti & Putra, 2020) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai”	Kinerja Pegawai, objek penelitian	Variabel Motivasi Kerja	Penelitian tersebut menyatakan motivasi mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif pada pegawai Dinas Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Motivasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari alpha 0,05.
12.	(Ishfaq et al., 2022), “Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia”	Quality of Work life	Subjek dan lokasi penelitian	Penelitian tersebut menyatakan Quality of Work Life berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja individual pegawai.
13.	(Dewi et al., 2020), “Effect of Perceived Organizational Support, Quality of Work Life, and Employee Engagement on Employee Performane”	Quality of Work Life, Employee Performance (Kinerja Pegawai)	Variable Perceived Organizational Support, Employee Engagement,	Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Quality of Work-life juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. Sedangkan Employee Engagement berpengaruh positif dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa naik turunnya tingkat Employee Engagement dapat mempengaruhi sikap Employee Performance.

No.	Judul dan Penulis	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	(Leitão et al., 2019) “Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers’ Feelings of Contributing, or Not, to the Organization’s Productivity”	Quality of Work Life	Variabel Organization’s Productivity	Penelitian tersebut menyatakan bahwa model OLS mengungkapkan sebagian besar prediktor yang menjelaskan perasaan kontribusi pekerja terhadap produktivitas, dengan mendeteksi pengaruh positif dan signifikan dari 3 dari 6 komponen subyektif dan perilaku Quality of Work Life. Jadi QWL berpengaruh terhadap perasaan karyawan akan kontribusi mereka terhadap Produktivitas.
15.	(Amelia Shanty & Adnyani, 2023), “Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Karangasem”.	Quality of Work Life, Kinerja Pegawai	Variabel Kepuasan Kerja, Objek Penelitian	Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh antara quality of work life terhadap kinerja pegawai.
16.	G.S. Batubara, F. Abadi (2022), “Pengaruh Beban Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi pada Perusahaan Ritel Indomaret di	Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan	Variabel Beban Kerja, Moderasi: Gender	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Jawai dan Jawai Selatan, (2) penempatan kerja

No. (1)	Judul dan Penulis (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil Penelitian (5)
	Kecamatan Jawai dan Jawai Selatan”.			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Jawai dan Jawai Selatan, (3) gender mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Jawai dan Jawai Selatan, (4) gender tidak mampu memoderasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Jawai dan Jawai Selatan.
17.	Erwin Mudzil Al Khaafidh, Marliza Ade Fitri (2023), “Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Laras Prima Sakti Cabang Seluma”.	Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan	Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja	Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan yakni sebagai berikut: Terbukti bahwa penempatan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Judul dan Penulis	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.	(Apriansyah et al., 2022) “The Effect of Competence, Experience, and Placement on Employee Performance Bppsdm Ministry of Agriculture Jakarta with Motivation as Mediation Variable”	Placement, Employee Performance	Variabel Competence, Experience, Mediasi: Motivation	Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa Compotence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Experience tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Placement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	(Anakpo et al., 2023) “The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review”	Employe Performance	Variabel Work-from-Home, Productivity	Hasil Penelitian memberikan tinjauan literatur sistematis yang cepat tentang pengaruh WFH terhadap produktivitas dan kinerja karyawan berdasarkan pedoman PRISMA-P. Temuan ini mengungkapkan bahwa dampak model WFH terhadap produktivitas dan kinerja karyawan tergantung pada sejumlah faktor, seperti sifat pekerjaan, pemberi kerja dan karakteristik industri, dan lingkungan rumah, dengan mayoritas melaporkan dampak positif dan hanya sedikit yang mendokumentasikan tidak ada perbedaan atau dampak negatif.
20.	(Damayanti et al., 2018), “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	Penempatan kerja, Kinerja Pegawai	Variabel Pengembangan Karir	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja dan pengembangan karir

No. (1)	Judul dan Penulis (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil Penelitian (5)
	Karyawan, pada PT. Citra Van Titipan Kilat (Tiki) di Samarinda”			mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan, yang berarti jika variabel penempatan kerja dan pengembangan karir mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi serta sebagai penggerak utama dalam pencapaian visi dan misi. Pencapaian tujuan organisasi akan terwujud apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Work Placement (X1)*, *Quality of Work Life (X2)*, dan Kinerja pegawai (Y).

Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya” (Sastrohadiryo, 2018). Hasil dari salah satu peneliti yang dilakukan oleh (Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri., 2018) yang berjudul “Pengaruh Penempatan

Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.” Menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Quality of Work Life merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya 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.

Menurut (Reddy M. & Reddy P., 2013) “Secara umum definisi *Quality of Work Life* melibatkan empat tujuan bagian utama: lingkungan kerja yang aman, perawatan kesehatan yang sesuai dan gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang aman dasar seseorang menikmati pekerjaannya. Hasil dari salah satu penelitian yang dilakukan oleh (Hastati, Hasanuddin Remmang, Cahyono Cahyono., 2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku di Hotel Dinasti Makasar.” Menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja atau capaian kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan sesuai dengan target dan waktu yang

ditetapkan. Dalam penelitian ini kinerja merupakan variabel dependen yang menjadi pusat dari penelitian, dimana penulis akan meneliti seberapa besar optimalisasi kerja pegawai di dinas Kementrian Kelautan dan Perikanan RI dengan *Work Placement* dan *Quality of Work Life* sebagai variable Independennya. indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat inisiatif dalam bekerja, kecekatan mental dan kedisiplinan dalam bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Preasel Wesly Klaas, Joyce. S.L.H.V. Lopian, Greis Sendow (2021), menyatakan bahwa Penempatan Kerja, dan Kualitas Kehidupan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.1 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah peneliti, belum jawaban yang empiris (Sugiyono., 2017:64).

Dalam penelitian ini penulis berasumsi bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

1. H_1 : *Work Placement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2. H₂: *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
3. H₃: *Work Placement* dan *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.