

## Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Lampung

Kintan Dwi Amelia, Zunaidah, Muhammad Ichsan Hadjri

Universitas Sriwijaya

zunaidah@unsri.ac.id, ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id

### ABSTRACT

*This study was conducted to determine the effect of quality of work life and job satisfaction on employee performance (empirical study at PT. Tunas Dwipa Matra Lampung). The population in this study were all employees of PT. Tunas Dwipa Matra Lampung totaling 442 employees. The sampling technique in this study used the simple random sampling method, namely randomizing from a total population of 442 employees with the Slovin formula where the error limit is 5% or 211 employees as sample test respondents. The results of multiple linear regression analysis show that quality of work life and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. In terms of quality of work life, companies need to consider employee welfare, such as holding recreation. This can help reduce stress and anxiety, which can have a positive impact on mental health. And in business activities, companies need to provide opportunities for all employees according to their respective duties and responsibilities, thus creating work that motivates workers, achieves high job satisfaction, and produces increasingly qualified employees.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Job satisfaction, Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada PT. Tunas Dwipa Matra Lampung). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Lampung yang berjumlah 442 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode teknik *simple random sampling* yaitu mengacak dari total populasi sebanyak 442 karyawan dengan rumus Slovin dimana batas *error* sebesar 5% atau sebanyak 211 karyawan sebagai responden uji sampel. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *quality of work life* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada aspek *quality of work life*, perusahaan perlu mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, seperti mengadakan rekreasi Hal tersebut dapat membantu mengurangi stres dan kecemasan, yang dapat berdampak positif pada kesehatan mental. Dan dalam aktivitas bisnis perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, dengan demikian akan terciptanya pekerjaan yang memotivasi pekerjanya, mencapai kepuasan kerja yang tinggi, hingga menghasilkan karyawan yang semakin berkualitas.

**Kata kunci:** *Quality of Work Life, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Persaingan dalam segala bidang usaha menuntut para pengusaha untuk merumuskan strategi yang tepat demi kelangsungan dan kemajuan bisnisnya. Disamping itu juga dibutuhkan kinerja yang bagus dari semua karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi. (Budiari, 2018). Artinya kinerja suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan itu sendiri atau *Quality of Work Life*. (Kasmir, 2019). Dari sekian banyak variabel yang telah dijabarkan, dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada dua variabel *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai. (Trisnowati, 2022). sebagai salah satu bisnis penyedia transportasi berupa kendaraan roda dua atau motor dan suku cadang, PT. Tunas Dwipa Matra juga tidak luput dari persaingan. Peningkatan kinerja harus terus dilakukan untuk tercapainya tujuan dari visi dan misi perusahaan.

PT. Tunas Dwipa Marta merupakan perusahaan keluarga dengan nama Tunas Indonesia Motor yang berdiri pada tahun 1967 yang di dirikan oleh Anton Setiawan dan pada sejak 1974 di angkat sebagai *dealer* resmi Toyota, Daihatsu, BMW dan Peugeot untuk daerah Jakarta dan sekitarnya serta menjadi main *dealer* sepeda motor Honda di Lampung, Sumatra Selatan pada tahun 2000, kini telah menjadi Grup Otomotif Independen terbesar yang memiliki 124 *outlets* yang tersebar di seluruh Indonesia. Fenomena menarik yang terjadi di PT Tunas Dwipa Matra Way Kanan Lampung saat ini yaitu menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari pencapaian penjualan pada bulan April 2024.

**Tabel 1. Tabel Pencapaian Penjualan Cabang PT. Tunas Dwipa Matra Lampung Bulan April 2024**

No.	Dealer cabang	Target	Pencapaian
1	Kota Gajah		287
2	Kota Bumi		277
3	Pramuka	220	232
4	Kalianda		228
5	Way Kanan		199

Sumber: PT. Tunas Dwipa Matra

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa *dealer* cabang Kota Gajah menempati posisi pertama dengan pencapaian penjualan 287 unit, diposisi kedua *dealer* cabang Kota Bumi dengan pencapaian penjualan 277 unit, diposisi ketiga *dealer* cabang Pramuka dengan pencapaian penjualan 232 unit, diposisi keempat *dealer* cabang Kalianda dengan pencapaian penjualan 228 unit, dan posisi terakhir *dealer* cabang Way Kanan dengan pencapaian penjualan unit 199 unit. Dapat disimpulkan bahwa *dealer* cabang Way Kanan tidak mencapai target yang telah ditentukan. Pada tabel 2 merupakan pencapaian kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra cabang Way Kanan Lampung pada tahun 2024, sebagai berikut:

**Tabel 2. Tabel Pencapaian Penjualan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Way Kanan Lampung**

Dealer cabang	Bulan	Target	Pencapaian
Way Kanan	Januari	220	212
	Februari		210
	Maret		216
	April		199

Sumber: PT. Tunas Dwipa Matra cabang Way Kanan Lampung

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra cabang Way Kanan bersifat fluktuatif. Pada bulan April mengalami penurunan yang cukup besar dibanding bulan Januari, Februari, dan Maret. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan belum mencapai sasaran yang diharapkan.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Barasa (2021), Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Kinerja suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Seiring dengan hal tersebut salah indikator yang mendorong kinerja adalah kualitas kehidupan kerja yang seimbang.

*Quality of Work Life* merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *Quality of Work Life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi. Penelitian Handayani (2022), bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik *Quality of Work Life* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik juga kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Hashempour (2018) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah seperangkat kondisi kerja nyata dalam suatu organisasi, seperti gaji yang adil dan memadai, lingkungan kerja yang aman dan higienis, kesempatan yang sama untuk pertumbuhan dan keamanan yang berkelanjutan, legalitas organisasi, afiliasi sosial

dalam kehidupan kerja, kehidupan secara keseluruhan, ruang, kesatuan sosial, dan pengembangan kemampuan manusia.

Menurut Hadiwijaya (2018) Konsep *quality of work life* sekarang telah luas digunakan mengacu pada “suatu filosofi manajemen yang meningkatkan martabat semua pekerja, memperkenalkan perubahan dalam suatu kultur organisasi, dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosi karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kesejahteraan fisik dan emosi karyawan, menurut Faizati (2019) kurangnya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam beraktivitas serta memperlambat kerja karyawan.

Dalam manajemen perkantoran, penting memperhatikan suasana pada lingkungan kerja yang mana akan berpengaruh pada kenyamanan karyawan dan pihak-pihak yang memiliki kepentingan pada bisnis tersebut. Sarwoto (2019) menyatakan suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Pada tabel 2 merupakan data mengenai kondisi terkini pada PT. Tunas Dwipa Matra cabang Way Kanan Lampung pada tahun 2024, sebagai berikut:

**Tabel 3. Kondisi Terkini Pada Kantor Cabang PT. Tunas Dwipa Matra Way Kanan Tahun 2024**

No.	Indikator	Kondisi
1.	Penerangan/cahaya	Baik
2.	Temperatur/suhu udara	Baik
3.	Kelembaban	Baik
4.	Sirkulasi udara	Baik
5.	Kebisingan	Kurang baik
6.	Getaran mekanis	Kurang baik
7.	Bau tidak sedap	Baik
8.	Tata warna ruang kerja	Baik
9.	Dekorasi di ruang kerja	Baik
10.	Musik	Baik
11.	Keamanan	Baik
12.	Ruang gerak yang diperlukan	Baik
13.	Hubungan karyawan	Baik

Sumber: PT. Tunas Dwipa Matra Way Kanan

Berdasarkan tampilan data pada tabel 3, dapat dilihat bahwa terdapat indikator dengan kondisi tidak baik. Hal tersebut dapat menurunkan kenyamanan karyawan saat bekerja. Menurut Wati (2020) dengan adanya kenyamanan pikiran dan perasaan seseorang dalam bekerja maka mereka akan mencintai pekerjaan,

lingkungan kerja, dan rekan kerja. Dengan demikian, kenyamanan diperlukan dalam bekerja sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal.

Selain itu *Quality of Work Life*, Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja. Kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019) Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya.

Dalam mempertahankan rasa puas pada diri karyawan, maka perusahaan hendaknya memperhatikan apa yang diperlukan karyawannya. Adapun bentuk perhatian yang bisa diberikan perusahaan bagi karyawannya, yaitu melalui promosi jabatan yang adil dan penempatan yang tepat. Promosi jabatan dalam suatu organisasi akan menimbulkan suasana yang sehat dalam bekerja, semangat dan saling menghargai serta merasa memiliki perusahaan sebagai satu kesatuan (Yordan, 2019). PT Tunas Dwipa Matra Way Kanan Bandar Lampung juga melaksanakan promosi jabatan kepada setiap karyawan yang berada dikantor agar memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan berprestasi. Pada praktiknya, perusahaan sedang mengalami masalah berkaitan dengan kinerja bekerja dari para karyawannya. Kinerja karyawan yang tidak stabil kadang naik dan menurun membuat target penjualan kadang tercapai dan kadang tidak tercapai. Faktor pertama yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah promosi jabatan.

**Tabel 4. Rincian Karyawan yang Diberikan Promosi Jabatan Pada PT Tunas Dwipa Matra Way Kanan Bandar Lampung**

Tahun	Jumlah karyawan	Divisi		Jumlah	%
		Administrasi	Marketing		
2023	85	-	1	1	1
2024		-	1	1	1

Sumber: PT. Tunas Dwipa Matra Way Kanan

Tabel 4. memperlihatkan bahwa kepala unit PT Tunas Dwipa Matra Way Kanan Bandar Lampung mempromosikan beberapa karyawan dari divisi *marketing* karena menggantikan karyawan yang telah pensiun maupun pindah ke jabatan lain. Promosi jabatan atau jenjang karir diberikan sebagai *reward* atas dedikasi karyawan untuk perusahaan.

Promosi jabatan adalah menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (Kristianti, 2021). Dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan akan merasa senang dan dihargai atas kinerjanya, karyawan yang senang akan lebih semangat untuk bekerja dan berprestasi sehingga kelangsungan operasional

perusahaan akan lebih terjamin. Promosi jabatan yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan suatu cara dalam mengukur tingkat kinerja karyawan dengan mempertimbangkan aspek promosi jabatan serta penerapan aspek yang memicu kepuasan karyawan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Dwipa Matra yang berjumlah 442 karyawan. Setelah populasi sasaran ditentukan, langkah selanjutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang akan diambil. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode teknik *simple random sampling* yaitu mengacak dari total populasi sebanyak 442 karyawan dengan rumus Slovin dengan batas *error* 5% atau sebanyak 211 karyawan sebagai responden uji sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

#### Gambaran Umum Responden

##### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui perbandingan antara responden laki-laki dan perempuan yang merupakan karyawan PT. Tunai Dwipa Matra.

**Tabel 5. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	101	47.9
Perempuan	110	52.1
Jumlah	211	100.0

Sumber: *Output SPSS*

##### 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia bertujuan untuk mengetahui apakah rentang usia dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

**Tabel 6. Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-30 Tahun	195	92.4
31-40 Tahun	13	6.2
>40 Tahun	3	1.4
Jumlah	211	100.00

Sumber: *Output SPSS*

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk mengetahui perbandingan tingkat pendidikan terakhir karyawan PT. Tunai Dwipa Matra.

**Tabel 7. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMK/SMA	121	57.3
D-3	22	10.4
S-1	68	32.2
Jumlah	211	100.00

Sumber: Output SPSS

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Pengelompokan responden berdasarkan jabatan bertujuan untuk mengetahui apakah tingkatan jabatan dapat mempengaruhi productivities seseorang.

**Tabel 8. Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Admin DO	9	4.3
Admin sales	9	4.3
Admin tagihan	9	4.3
Frontliner	11	5.2
Chief Mekanik	7	3.3
Customer service	25	11.8
Finance	14	6.6
Finance and administration head	5	2.4
Branch Manager	5	2.4
HR Dept	9	4.3
HR HEAD	5	2.4
Koordinator salesman	14	6.6
Mekanik	11	5.2
Salesman	78	37.0
<b>Jumlah</b>	<b>211</b>	<b>100</b>

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel pada gambaran umum responden diperoleh informasi bahwa pada karakteristik responden, untuk usia mayoritas responden memiliki usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 195 orang (92.4%). Pada jenis kelamin mayoritas memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 110 orang (52.1%), Pendidikan terakhir mayoritas memiliki pendidikan SMK/SMA yaitu sebanyak 121 orang (57.3%) dan untuk jabatan mayoritas memiliki jabatan *salesman* yaitu sebanyak 78 orang (37%).

**Analisis Deskriptif Distribusi Jawaban Responden**

**1) Quality of Work Life**

**Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Variabel Quality of Work Life**

Quality Of Work	Jawaban Responden					Indeks	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS		
X1.1	0	0	5	88	118	90.71	Tinggi
X1.2	0	1	7	123	80	86.73	Tinggi
X1.3	0	0	5	119	87	87.77	Tinggi
X1.4	0	0	14	100	97	87.87	Tinggi
X1.5	0	0	14	103	94	87.58	Tinggi
X1.6	0	2	20	82	107	87.87	Tinggi
X1.7	0	1	12	110	88	87.01	Tinggi
X1.8	0	2	12	93	104	88.34	Tinggi
X1.9	1	0	13	102	95	87.49	Tinggi
X1.10	0	0	16	97	98	87.77	Tinggi
X1.11	0	1	15	99	96	87.49	Tinggi
X1.12	0	2	12	113	84	86.45	Tinggi
X1.13	0	0	16	94	101	88.06	Tinggi
X1.14	0	0	13	103	95	87.77	Tinggi
X1.15	1	0	10	106	94	87.68	Tinggi
X1.16	0	4	20	102	85	85.40	Tinggi
X1.17	0	2	9	91	109	89.10	Tinggi
X1.18	0	1	12	101	97	87.87	Tinggi
X1.19	0	0	7	105	99	88.72	Tinggi
X1.20	0	2	6	99	104	88.91	Tinggi
X1.21	0	1	13	97	100	88.06	Tinggi
X1.22	0	0	9	104	98	88.44	Tinggi
X1.23	0	0	17	97	97	87.58	Tinggi
X1.24	0	0	11	104	96	88.06	Tinggi
X1.25	0	0	6	98	107	89.57	Tinggi

X1.26	0	0	6	104	101	89.00	Tinggi
Mean						87.97	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa pada quality of work terdapat 26 item pernyataan, dimana item pernyataan yang memiliki nilai indeks tertinggi yaitu item ke-1 sebesar 90.71% sedangkan yang memiliki indeks terendah yaitu item ke-16 yaitu sebesar 85.40%, nilai indeks terendah pada dimensi kesejahteraan (*wellness*) indikator pengadaan rekreasi untuk para karyawan dengan nilai indeks 85.40%.

### Kepuasan Kerja Karyawan

**Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja	Jawaban Responden					Indeks	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS		
X2.1	0	2	19	115	75	84.93	Tinggi
X2.2	0	0	13	107	91	87.39	Tinggi
X2.3	0	0	12	107	92	87.58	Tinggi
X2.4	0	0	13	92	106	88.82	Tinggi
X2.5	0	0	9	87	115	90.05	Tinggi
X2.6	0	1	14	121	75	85.59	Tinggi
X2.7	0	0	7	108	96	88.44	Tinggi
X2.8	0	1	16	103	91	86.92	Tinggi
X2.9	0	1	6	102	102	88.91	Tinggi
X2.10	0	0	5	101	105	89.48	Tinggi
X2.11	0	0	5	90	116	90.52	Tinggi
Mean						88.06	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa pada kepuasan kerja terdapat 11 item pernyataan, dimana item pernyataan yang memiliki nilai indeks tertinggi yaitu item ke-11 sebesar 90.52% sedangkan yang memiliki indeks terendah yaitu item ke-1 yaitu sebesar 84.93%.

### 2) Kinerja Karyawan

**Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja**

Kinerja	Jawaban Responden					Indeks	Kategori
	STS	TS	KS	S	SS		
Y1	0	0	3	97	111	90.24	Tinggi
Y2	0	0	1	124	86	88.06	Tinggi
Y3	0	0	2	118	91	88.44	Tinggi
Y4	0	0	3	99	109	90.05	Tinggi

Y5	0	0	4	113	94	88.53	Tinggi
Y6	0	0	2	122	87	88.06	Tinggi
Y7	0	0	4	117	90	88.15	Tinggi
Y8	0	0	5	104	102	89.19	Tinggi
Y9	0	0	7	109	95	88.34	Tinggi
Y10	0	0	7	129	75	86.45	Tinggi
Mean						88.55	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa pada kinerja terdapat 10 item pernyataan, dimana item pernyataan yang memiliki nilai indeks tertinggi yaitu item ke-1 sebesar 90.24% sedangkan yang memiliki indeks terendah yaitu item ke-10 yaitu sebesar 86.45%.

### Analisis Data

Data ordinal yang sudah terkumpul sudah ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Adapun di dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan program *software* MSI. Untuk selanjutnya data hasil transformasi digunakan untuk melakukan pengujian dalam penelitian ini.

### Uji Instrumen

- a) Uji Validitas

**Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel *Quality of Work Life***

Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0.389	0.135	Valid
2	0.270	0.135	Valid
3	0.278	0.135	Valid
4	0.484	0.135	Valid
5	0.373	0.135	Valid
6	0.558	0.135	Valid
7	0.427	0.135	Valid
8	0.476	0.135	Valid
9	0.472	0.135	Valid
10	0.463	0.135	Valid
11	0.417	0.135	Valid
12	0.447	0.135	Valid
13	0.370	0.135	Valid
14	0.369	0.135	Valid
15	0.383	0.135	Valid
16	0.372	0.135	Valid

17	0.444	0.135	Valid
18	0.427	0.135	Valid
19	0.371	0.135	Valid
20	0.441	0.135	Valid
21	0.428	0.135	Valid
22	0.348	0.135	Valid
23	0.359	0.135	Valid
24	0.343	0.135	Valid
25	0.383	0.135	Valid
26	0.264	0.135	Valid

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel *Quality of Work Life* diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada semua item pernyataan 211 responden lebih besar dari  $r_{tabel} = 0.135$  ( $n = 211$ ,  $df = n-2$ ). Artinya, seluruh pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid.

**Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0.516	0.135	Valid
2	0.408	0.135	Valid
3	0.505	0.135	Valid
4	0.460	0.135	Valid
5	0.464	0.135	Valid
6	0.469	0.135	Valid
7	0.507	0.135	Valid
8	0.438	0.135	Valid
9	0.417	0.135	Valid
10	0.369	0.135	Valid
11	0.437	0.135	Valid

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada semua item pernyataan 211 responden lebih besar dari  $r_{tabel} = 0.135$  ( $n = 211$ ,  $df = n-2$ ). Artinya, seluruh pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid.

**Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	0.502	0.135	Valid
2	0.428	0.135	Valid
3	0.443	0.135	Valid
4	0.519	0.135	Valid

5	0.495	0.135	Valid
6	0.446	0.135	Valid
7	0.512	0.135	Valid
8	0.441	0.135	Valid
9	0.499	0.135	Valid
10	0.407	0.135	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel Kinerja diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada semua item pernyataan 211 responden lebih besar dari  $r_{tabel} = 0.135$  ( $n = 211, df = n-2$ ). Artinya, seluruh pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid.

b) Uji Reabilitas

**Tabel 15. Ringkasan Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Quality Of Work	0.790	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.614	Reliabel
Kinerja	0.606	Reliabel

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel di atas, didapatkan informasi bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar  $> 0.60$ . Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

a) Uji normalitas

**Tabel 16. Hasil Uji Normalitas**

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
------------------------	-------

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. Karena nilai probabilitas p, yakni 0.200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi.

b) Uji Multikolinearitas

**Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas**

No.	Variabel bebas	Nilai VIF	Keterangan
1	Quality Of Work	1.620	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Kepuasan Kerja	1.620	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : *Output SPSS*

Dalam penelitian ini data yang digunakan dalam uji multikolinearitas ini adalah data dari variabel independen. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Nilai VIF untuk variabel *Quality Of Work Life* adalah  $1.620 < 10$  dengan nilai Tolerance adalah  $0.617 > 0.10$  maka variabel Independent *Quality Of Work* dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikoloniearitas.
2. Pada variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai VIF sebesar  $1.620 < 10$  dengan nilai Tolerance adalah  $0.617 > 0.10$  maka variabel Independent Kepuasan Kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikoloniearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No.	Variabel bebas	Nilai Sig.	Keterangan
1	QWL	0.801	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Kepuasan Kerja	0.077	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : *Output SPSS*

Nilai probabilitas (Sig) dari variabel *Quality Of Work Life* sebesar 0.801 dan pada Kepuasan Kerja sebesar 0.077. Karena nilai probabilitas (Sig) dari semua variabel lebih dari signifikansi 0.05 atau 5% maka dapat disimpulkan asumsi homoskedastisitas terpenuhi yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

a) Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Hubungan	Sig.	Koefisien Korelasi
<i>Quality of Work Life</i> dengan Kinerja	0.000	0.606
Kepuasan Kerja dengan Kinerja	0.000	0.615

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 19, diperoleh informasi bahwa pada hubungan *Quality of Work Life* dengan Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 nilai tersebut  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat hubungan antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja. Pada angka koefisien korelasi sebesar 0.606, artinya tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara variabel *Quality of Work Life* dengan Kinerja adalah sebesar 0.606 atau masuk dalam kriteria kuat.

Pada hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 nilai tersebut  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja. Pada angka koefisien

korelasi sebesar 0.615, artinya tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja adalah sebesar 0.615 atau masuk dalam kriteria kuat.

b) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.671 <sup>a</sup>	.451	.445	184.709

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.445 hal ini berarti bahwa 44.5% variasi dari variabel dependen Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen yaitu *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 44.5% = 55.5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

c) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang tersaji pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized		T	Sig.
		Coefficients			
		B	Std. Error		
1	(Constant)	12.527	2.449	5.115	.000
	Quality Of Work	.140	.025	5.484	.000
	Kepuasan Kerja	.325	.055	5.926	.000

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.527 + 0.140X_1 + 0.325X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = *Quality Of Work Life*

X2 = Kepuasan Kerja

Berdasarkan model regresi linear berganda di atas, didapatkan informasi sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 12.527 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel independen (*Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja) dianggap konstan maka nilai variabel dependen (Kinerja) adalah 12.527
2. Koefisien regresi pada variabel *Quality Of Work Life* (X1) sebesar 0.140 dan positif artinya jika variabel *Quality Of Work Life* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel *Quality Of Work Life* akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja sebesar 0.140
3. Koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0.325 dan positif artinya jika variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja sebesar 0.325.

d) Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 22. Hasil Uji Simultan**

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	582.413	2	291.206	85.354	.000 <sup>b</sup>
Residual	709.644	208	3.412		
Total	1.292.057	210			

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan Tabel 22 didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $85.354 > F_{tabel}$  sebesar 3.039 yang artinya variabel independen berupa *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen berupa Kinerja.

e) Uji Parsial (Uji-t)

Dengan menggunakan sampel sebanyak 211, variabel independen 2 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar  $(\alpha/2; n-k) = (0.025; 209) = 1.971$

Tabel 23. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	Koefisien Beta	t- hitung	t- tabel	Sig.	Keterangan
Quality Of Work	0.359	5.484	1.971	0.000	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja	0.388	5.926	1.971	0.000	Hipotesis diterima

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel di atas diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel *Quality Of Work Life* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  didapatkan nilai sebesar 5.484 >  $t_{tabel}$  (1.971) maka variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Sehingga hipotesis pertama,  $H_1$  : variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja “diterima”.
2. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  didapatkan nilai sebesar 5.926 >  $t_{tabel}$  (1.971) maka variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Sehingga hipotesis kedua,  $H_2$  : variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja “diterima”

### Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan sebesar 44.5% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra. Variabel *Quality Of Work Life* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  didapatkan nilai sebesar 5.484 >  $t_{tabel}$  (1.971) maka variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Temuan tersebut mendukung teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) yang dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke pada akhir tahun 1960, menurutnya teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Menurut Aulia (2020) *Goal setting theory* memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuan, sementara variabel *quality of work life* sebagai faktor penentu agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.

Selanjutnya diketahui bahwa Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk  $t_{hitung}$  didapatkan nilai sebesar 5.926 >  $t_{tabel}$  (1.971) maka variabel Kepuasan Kerja

berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Temuan tersebut mendukung teori pengharapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964, bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, menurut Wahyudi (2019) karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi; dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan. Pada penelitian ini karyawan divisi *marketing* PT. Tunas Dwipa Matra memberikan kinerja yang baik untuk mendapatkan komisi tambahan dari hasil penjualan.

### **Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *quality of work life* terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Dapat diartikan bahwa *quality of work life* dapat mempengaruhi karyawan dalam berperilaku di tempat kerja. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t (parsial) yang menghasilkan nilai sig.t lebih kecil dari pada 0,05 untuk variabel *quality of work life*, dan berdasarkan hasil dari uji t pada tabel maka dapat diketahui bahwa variabel *quality of work life* menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ .

Semakin baik QWL yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi karena adanya perbaikan iklim kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil dari penelitian sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Bachri (2020) Dan didukung oleh hasil riset Oktafien (2023) yang menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antar *Quality of work life* (QWL) dengan kinerja organisasi. Beberapa hasil riset terdahulu juga menyimpulkan bahwa semakin baik *quality of work life* akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila *quality of work life* tidak terlaksana dengan baik di perusahaan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya.

Seperti riset yang dilakukan oleh Antara (2019) yang menyimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga mendapat penilaian bintang yang tinggi untuk bisnis hotel. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfani (2020) juga menyimpulkan pendapat yang serupa, bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sintaasih (2019) semakin baik *quality of work life* yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, maka hasil kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa semakin baik *quality of work life* akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila

*quality of work life* tidak terlaksana dengan baik di perusahaan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya. Dengan adanya sistem manajemen *quality of work life* perusahaan maka komunikasi antar karyawan akan semakin baik yang mengakibatkan tidak adanya kesenjangan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya, karyawan bisa menuangkan ide- ide, memberikan pendapat, serta bisa turut serta dalam pengambilan keputusan dengan maksud meningkatkan hubungan antara manajer dan karyawan. Karyawan merasa tenang dan senang karna imbalan berupa gaji yang sepadan dengan apa yang karyawan tersebut lakukan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam berperilaku di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Javed (2019) dimana terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini diukur berdasarkan gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa semakin puas karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila tingkat kepuasan karyawan rendah maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya. Kepuasan Kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan.

### **Pengaruh *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $85.354 > F_{tabel}$  sebesar 3.039 yang artinya variabel independen berupa *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen berupa Kinerja. Penelitian ini sependapat dengan Ali (2021) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa semakin besar rasa puas yang dimiliki oleh karyawan dan semakin baik manajemen *quality of work life* di dalam perusahaan, maka akan semakin baik kinerja yang diberikan oleh karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ristanti (2020) yang menyimpulkan bahwa menyimpulkan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Menurut pendapat

*quality of work life* dipandang sebagai alternatif pendekatan pengendalian dalam mengelola karyawan. Apabila *quality of work life* sudah diterapkan dengan baik, maka secara tidak langsung karyawan akan memiliki kepuasan tersendiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Variabel *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
2. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
3. Secara bersamaan variabel *Quality of Work Life* dan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis pengaruh quality of work life (QWL) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance, 1(1), 1-13.
- Ayu Lestari, M. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Permukiman Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Bangun, W. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Erlangga.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Sibatik Journal, 1(11).
- Cascio, W. F. (2015). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits (10th ed.). New York: McGraw Hill Higher Education.
- Dessler, G. (2010). Manajemen sumber daya manusia (Edisi kesepuluh). Jakarta: Indeks.
- Ernawati, Y., Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Swastiastu. Jurnal Manajemen Indonesia, 5(2).
- Fahmi, I. (2014). Analisa kinerja keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Febriyana, W., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra 2015. eProceedings of Management, 2(3).

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, M. F. (2015). Pengaruh kepemimpinan, kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cleaning service di PT Provis Garuda Services (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta-Menteng).
- Indah, D. Y., & Damayanti, Z. (2022). The effect of quality of work life and job satisfaction on employee performance in PT. Taspen (Persero) Bandung Branch. *Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(1), 16-23.
- Kasmir. (2018). Analisis laporan keuangan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Jakarta: Graha Ilmu.
- Lindyawati, M., Susila, G. P. A. J., SE, M., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Celuk Agung tahun 2016. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Mataram, A. S., & Handriyono, H. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Bengkel Resmi Sepeda Motor Honda di Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 81-91.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen sumber daya manusia (Buku 1). Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasikhah, E., & Herlina, E. (2022). Pengaruh quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT PLN (Persero) ULP Majenang).
- Rahman, A. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra Motor Tarakan.
- Ridwan, M. (2018). Perencanaan dan pengembangan pariwisata. Medan: PT. Sofmedia.
- Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 60-71.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). Manajemen (Jilid 1, Edisi 13). Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani. Jakarta: Erlangga.

Rosita, T., & Yuniati, T. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).

Schermerhorn, J. D., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Wirawan. (2018). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.