

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS
DWIPA MATRA LAMPUNG**



TESIS OLEH:

KINTAN DWI AMELIA

01012622226005

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar

Magister Manajemen

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS DWIPA MATRA
LAMPUNG**

Disusun oleh:

Nama : Kintan Dwi Amelia
NIM : 01012622226005
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

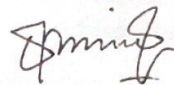
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal:

Dosen Pembimbing I



Dr. Hj Zunaidah, S.E., M.Si
NIP 196610221992032002

Tanggal:

Dosen Pembimbing II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS DWIPA MATRA LAMPUNG

Disusun oleh:

Nama : Kintan Dwi Amelia
NIM : 01012622226005
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 01 Agustus 2024
dan telah memenuhi syarat untuk diterima.



Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 01 Agustus 2024

Dosen Pembimbing I

Dr Hj Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP 196610221992032002

Dosen Pembimbing II

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M., CHRM
NIP 198907112018031001

Dosen Penguji

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP 197509011999032001

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D.
NIP 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kintan Dwi Amelia
NIM : 01012622226005
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS DWIPA MATRA
LAMPUNG**

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Dr Hj Zunaidah, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing II : Dr Muhammd Ichsan Hadjri, S.T., M.M., CHRM
Penguji : Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.

Adalah benar hasil karya saya sendiri Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang,
Pembuat Pernyataan




Kintan Dwi Amelia
NIM 01012622226005

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (*Q.S Ar-Ra'd : 11*)

Kupersembahkan untuk:

- Orang tua tercinta (Ayahanda Eko Suseno dan Ibunda Rindayani)
- Suamiku tercinta (Muhammad Ramadhan)
- Saudara-saudaraku (Ika Riani dan Dimas)
- Almamater Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Lampung" Tesis ini ditulis guna memenuhi salah satu kewajiban dan syarat kelulusan dalam meraih derajat gelar Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

Tesis ini membahas mengenai bagaimana pengaruh *quality of work life* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Penelitian ini dilakukan disalah satu bisnis yang bergerak dibidang distributor kendaraan sepeda motor, yakni PT Tunas Dwipa Matra Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online (*google form*) kepada 211 responden Hasilnya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *quality of work life* dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saya menyadari bahwa dalam proses penyusunan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan serta menghadapi berbagai kesulitan, namun atas pertolongan Allah dan bantuan yang diberikan banyak oleh banyak pihak, saya dapat menyelesaikan tesis ini, akhir kata semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca terkhususnya bagi rekan-rekan mahasiswa

Palembang, Agustus 2024



Kintan Dwi Amelia

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah kembali kami ucapkan karena atas rahmat dan ridho-Nya saya dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya Saya menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini dan selama perkuliahan melibatkan dukungan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak Untuk itu izinkan saya ucapkan terimakasih kepada:

1. **Kedua Orang Tua (Ayahanda Eko Suseno dan Ibunda Rindayani), Suami tercinta (Muhammad Ramadhan), dan Saudara-saudari saya (Ika Riani dan Dimas),** yang terus memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti sehingga perkuliahan ini menjadi lancar dan dapat terselesaikan. Terima kasih juga atas kesabaran dan dukungan dalam setiap langkah yang saya pilih atas iringan doa dan motivasi yang sangat membantu setiap menjalani langkah yang saya pilih.
2. **Ibu Dr Hj Zunaidah, S.E, M.Si.,** selaku Dosen Pembimbing I atas segala bantuan dan bimbingan serta memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. **Bapak Dr Muhammad Ichsan Hadjri, S.T, M.M, CHRM.,** selaku Dosen Pembimbing II atas segala bantuan dan bimbingan serta memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. **Ibu Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.,** selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini
5. **Ibu Hj Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D** selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah mengatur jalannya perkuliahan dan memberikan persetujuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. **Bapak Prof Dr Mohamad Adam, S.E., M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus Dosen Pembimbing Akademik

saya yang telah memberikan ijin, saran dan nasihat serta pendampingan selama perkuliahan.

7. **Bapak Prof Dr Taufiq Marwa, S.E., M.Si**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
8. **Para Bapak/Ibu Dosen Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sriwijaya**, yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan sehingga dapat digunakan dalam penyusunan skripsi serta untuk bekal hidup di kehidupan mendatang.
9. **Seluruh Staf dan Karyawan Magister Manajemen Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu selama masa perkuliahan baik dalam pengurusan dokumen maupun proses belajar-mengajar selama ini.
10. **PT Tunas Dwipa Matra Lampung**, yang telah memberikan izin, informasi dan dukungan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
11. **Seluruh Rekan Sejawat MM Angkatan 52 atas persahabatan**, semangat dan kekompakan sehingga menjadi motivasi dalam penyelesaian tesis dan perkuliahan ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah Bapak/Tbu/Sdr/Sdri berikan Aamiin.

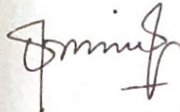
ABSTRAK

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS DWIPA MATRA LAMPUNG

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 aktifitas 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.

Dosen Pembimbing I



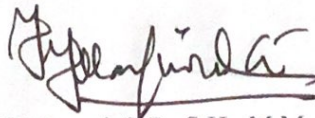
Dr Hj Zunaidah, S.E., M.Si
NIP 196610221992032002

Dosen Pembimbing II



Dr Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.M., Ph.D.
NIP 19670314 199303 2 001

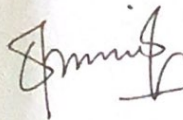
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dari mahasiswa:

Nama : Kintan Dwi Amelia
NIM : 01012622226005
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Tesis : PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE (QWL)* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT TUNAS DWIPA MATRA LAMPUNG

Telah kami periksa cara penulisan *grammar* maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Dosen Pembimbing I



Dr Hj Zunaidah, S.E., M.Si
NIP 196610221992032002

Dosen Pembimbing II



Dr Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Kintan Dwi Amelia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 04 Juli 1998
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat Rumah : Komplek Lestari Permai Blok A No 7, Kel
Sukadana, Kab OKI, Sumsel.
Alamat E-mail : Kintandwisuseno@gmail.com
Pendidikan Formal
SD SD Negeri 14 Kayuagung (Lulus 2010)
SMP SMP Negeri 1 Kayuagung (Lulus 2013)
SMA SMA Negeri 3 Kayuagung (Lulus 2016)
Universitas / Universitas Sriwijaya (Lulus 2020)
Agroekoteknologi (S-1)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i>	11
2.1.2 <i>Quality of Work Life</i>	12
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	19
2.1.4 Kinerja Karyawan	24
2.2 Hubungan Antara Variable Independen dan Dependen	32
2.2.1 Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33

2.3 Penelitian Terdahulu.....	34
2.4 Kerangka Konseptual Penelitian.....	45
2.5 Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Rancangan Penelitian.....	48
3.1.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	48
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.2 Populasi dan Sampel.....	50
3.2.1 Populasi.....	50
3.2.2 Sampel.....	51
3.3 Teknik Analisis.....	52
3.3.1 Uji Instrumen Penelitian.....	52
3.3.2 <i>Method Successive of Interval</i> (MSI).....	53
3.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	58
3.4.1 Kinerja (Y).....	58
3.4.2 <i>Quality of Work Life</i> (X1).....	58
3.4.3 Kepuasan Kerja (X2).....	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	64
4.1.1 Sejarah PT Tunas Dwipa Matra.....	64
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	65
4.1.3 Lokasi Perusahaan.....	66
4.1.4 Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan.....	67
4.2 Deskripsi Data Penelitian.....	67
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	67
4.2.2 Analisis Deskriptif Frekuensi Jawaban Responden.....	71
4.3 Analisis Data.....	79
4.3.1 Uji Instrumen.....	80
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	83
4.3.3 Uji Hipotesis.....	86
4.4 Pembahasan.....	93

4.4.1	<i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan	93
4.4.2	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		99
5.1	Kesimpulan	99
5.2	Saran	99
5.3	Keterbatasan Penelitian	99
5.4	Implikasi Hasil	99
5.4.1	Implikasi Teoritis	102
5.4.2	Implikasi Praktis	104
DAFTAR PUSTAKA		105
LAMPIRAN		105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Pencapaian Penjualan Cabang PT Tunas Dwipa Matra Lampung Bulan April 2024	2
Tabel 1.2 Tabel Pencapaian Penjualan PT Tunas Dwipa Matra Cabang Way Kanan Lampung	3
Tabel 1.3 Kondisi terkini pada kantor cabang PT Tunas Dwipa Matra Way Kanan tahun 2024	6
Tabel 1.4 Rincian Karyawan Yang Diberikan Promosi Jabatan Pada PT Tunas Dwipa Matra Way Kanan Bandar Lampung	7
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Populasi Karyawan PT Tunas Dwipa Matra	50
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Karyawan PT Tunas Dwipa Matra	52
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	59
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan.....	71
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Quality of Work Life</i>	72
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Quality of Work Life</i>	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	82
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Uji Reabilitas	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	85
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	86
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	87
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi QWL dengan Kinerja.....	88
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepuasan kerja dengan Kinerja ...	88
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan	91

Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji-t)	92
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Tunas Dwipa Matra	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	113
Lampiran 2 Data Penelitian	119
Lampiran 3 Data Successive Interval	137
Lampiran 4 Hasil SPSS	162

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 daeler 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 1.1 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 2024.

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 1.2 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 2024.

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.

Menurut Wahyuddin (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Kualitas kerja diukur dari persepsi

pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti untuk mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan. (Hadjri, 2018).

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, Sinaga dan Wibowo (2022) menambahkan bahwa 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 beraktifitas 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 1.3 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 2024.

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 1.4 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 2024.

Tabel 1.4 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.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Irawati dan Novianti, 2022; Rai dan Tripathi, 2020; Chanana dan Gupta, 2019; dan Sinaga et al., 2021) Sementara beberapa penelitian membuktikan bahwa *Quality of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Handayani et al, 2023; Azhari et al, 2022).

Kemudian beberapa penelitian telah membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Zunaidah et al., 2019; Jufrizen dan Intan,

2021; Siagian et al., 2023; Prasetyo dan Marlina, 2019; dan Setiani dan Febrian, 2023). Sementara beberapa penelitian membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nurhandayani, 2022; Mujiatun., 2019; dan Nabawi, 2019). Masih terdapat ketidakjelasan studi empiris dari beberapa penelitian tersebut, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra?
2. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, menerapkan pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, menerapkan pengaruh Kepuasan Kerja karyawan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepustakaan berupa informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut sehubungan dengan *goal setting theory* khususnya yang berkaitan dengan *quality of work life*, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan, dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan *Quality of Work Life* dan kepuasan karyawan PT Tunas Dwipa Matra.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F (2006) Manajemen sumber daya manusia Bandung: Rineka Cipta, 97
- Abdus, D S (2018) Manajemen Sumber Daya Insan (Stain Pres) Agus Widarjono.(2017) Ekonometrika: Pengantar dan aplikasinya, Ekonosia.
- Afandi, P (2018) Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator) Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Agow, F M., & Dotulong, L O (2020) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln Ulp Airmadidi Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1).
- Agustina, V. P. D., & Sumartik, S. S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ikm Benang Di Sidoarjo. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 4(2), 114-123.
- 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.
- 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.
- Ali, B (2021) Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bebi Tri Sentosa di Kota Bitung Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(2).
- Ali, M (2019) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan pelaksana penyuluhan daerah kota samarinda Jurnal Paradigma (JP), 2(3), 406-417.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 24(2), 170-198.
- Anwar, P M (2019) Manajemen sumber daya manusia perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arif, M., Firdaus, M A., & Rinda, R T (2020) Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 3(3), 445-449.

- Arif, M., Firdaus, M A., & Rinda, R T (2020) Pengaruh quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 3(3), 445-449.
- Arsanti, Tutuk Ari, et al *Pro-environment Behavior at the Workplace: Role of Leadership and Motivation Quality-Access to Success* 22.180 (2021).
- Asharini, N A., Hardyastuti, S., & Irham, I (2018) The impact of quality of work life and job satisfaction on employee performance of PT Madubaru PG-PS Madukismo Agro Ekonomi, 29(1), 146-159.
- Aulia, A (2020) Goal Setting Theory Vs Reinforcement Theory: in Ruh Perspective Theory In Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan (Vol 1, pp 62-75).
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. Among Makarti, 15(1).
- 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).
- Buchory, H A., & Saladin, D (2019) Manajemen Pemasaran: Teori, Aplikasi dan Tanya Jawab Bandung: Linda Karya.
- Cascio, W.F (2015) Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work, Life, Profits (10th ed.) New-York : McGraw Hill Higher Education.
- Chanana, M., & Gupta, K. (2016). Quality of work life and its impact on job performance: a study of SBI & HDFC banking professionals. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 3(5), 16-24.
- Dessler, Gary (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 Irham (2014) Analisa Kinerja Keuangan Bandung: Alfabeta.
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia), 5(2), 84-93

- Febriyana, W., & Sary, F P (2015) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt kabepe chakra 2015 eProceedings of Management, 2(3).
- Ghozali, Imam (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta.
- Hadjri, I. M., & Perizade, B. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 142-152.
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021, March). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ). In *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan* (Vol. 1, No. 1, pp. 89-98).
- Handayani, F. F., Widhiastuti, H., & Sugiarti, R. (2023). QUALITY OF WORK LIFE, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 693-702.
- Handayani, I., & Purwanto, E. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niatan Berhenti Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Applied Management*, 11(1), 038-055.
- 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.
- Harahap, L. S., & Prasetia, I. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(3), 91-95.
- Hastati, H., Remmang, H., & Cahyono, C (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Di Hotel Dinasti Kota Makassar *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 35-40.
- Hefni, A. . (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(2), 425-437.
- Ihsan, M., & Harahap, S J (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan

- Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Al Jamiyatul Wasliyah Tembung Manajemen dan Bisnis, 3(2), 213-224.
- Ihsan, M., & Harahap, S. J. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Al Jamiyatul Wasliyah Tembung. *Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 213-224.
- Indah, D Y., & Damayanti, Z (2022) The Effect Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt Taspem (Persero) Bandung *Branch Journal of Business and Management INABA (JBMI)*, 1(1), 16-23.
- Irawati, S., & Novianti, K. R. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kafe di Kota Malang. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 49-59.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021, November). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 2, No. 1, pp. 420-435)*.
- Kasmir (2018) *Analisis Laporan Keuangan Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Kaswan (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi Jakarta: Graha Ilmu*.
- Kurniawan, I. S., & Nurlita, K. A. (2021). Peran Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 231.
- 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 Summersari Kabupaten Jember *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 81-91.
- Mathis Robert L dan John H Jackson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie Salemba Empat Jakarta*
- Mawu, T Y., Lengkong, V P., & Lumintang, G G (2022) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Dprd Minahasa Tenggara *Jurnal Emba*, 10(2).
- Mujiatun, S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

- karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasikhah, E., & Herlina, E (2022) Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT PLN (Persero) ULP Majenang).
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of work-life balance dalam kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja di universitas muhammadiyah Banjarmasin. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 60-74.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Nurul, C. R., & Rahardja, E. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 8(3), 128-137.
- Oktafien, S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung; Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 20(2), 1-16.
- Pamungkas, Y. (2016). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan dan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan BPS Provinsi DI Yogyakarta). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 7(2), 221-250.
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The effect of quality of work life and work engagement to employee performance with job satisfaction as an intervening variable in PT. Mopoly Raya Medan.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Pratiwi, E., Rochka, M. M. R., & Anwar, A. A. (2023). Quality of Work Life with Nurse Organizational Commitment During the Covid-19 Pandemic Period. *Jurnal Ilmiah Kesehatan (JIKA)*, 5(2), 190-197.

- Prihatiningsih, F. M. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Pada Pegawai Balai Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 6(1).
- Rachmawan, P. T., & Aryani, D. N. (2020). Kepemimpinan spiritual dan reward terhadap kinerja pegawai melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 136-148.
- Rai, R., & Tripathi, S. (2015). A Study on QWL and its effects on Job Performance. *Journal of management Sciences and Technology*, 2(2), 33-42.
- Ridwan, Mohamad. (2018) *Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata*. PT SOFMEDIA: Medan.
- 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.
- Ristanti, A J., & Dihan, F N (2017) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap Assets: *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1), 53-64.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter (2015) "Manajemen", Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rosita, T., & Yuniati, T (2018) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Sarafino, E. P. & Smith T. W. (2010). *Health psychology biopsychosocial interaction*. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Schermerhorn Jr, J R., Osborn, R N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J G (2011) *Organizational behavior* john wiley & sons Srimindarti, Ceacilia, et al *Determinants of job satisfaction and performance of auditors: A case study of Indonesia Calitatea* 21.178 (2020): 84-89.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.

- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., & Wijayanto, A. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Siagian, A. O., Asman, Z., Suaidy, H. M., Widyastuti, T., & Karsono, B. (2023). Dampak Disiplin kerja, Kompensasi, Servant Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(2), 126-137.
- Simon, A., Scheidl, H., Campos, R S., & Matana, G (2021) Performance management in logistics outsourcing: a study on sugar-energy industry *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(7), 1772-1792.
- Sinaga, J. W., & Wibowo, R. P. (2022, December). The Effect of Quality of Work-Life, Training, and Organizational Climate on Job Satisfaction at PT. X's Plantation Company. In 19th International Symposium on Management (INSYMA 2022) (pp. 648-654). Atlantis Press.
- Sudiq, R. A. S. D. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921-930.
- Sugiyono, S (2018) *Statistika untuk penelitian*
- Supriyanto, A S (2020) *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*
- Susanto, J., Paminto, A., & Wahyuni, S (2017) Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agung Sejahtera Bhakti Kabupaten Kutai Timur *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (Jimm)*, 2(1).
- Takalao, N. A., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Wibowo, S A (2017) Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Kulonprogo Di Yogyakarta Jbti: *Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 8(1), 84-96.
- Widyabakti, M A., Wijayantini, B., & Rusdiyanto, R (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rosali Hotel & Restaurant Di Situbondo *House Of Management And Business (Hombis) Journal*, 1(2).
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap

kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54-63.

Winarti, A., Lie, D., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(2), 1-10.

Wirawan (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Zunaidah, B. B. S., Hanafi, A., & Rakasiwih, E. (2019). Effect Of Training, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance At PT Techwin Bkt.