

Pencapaian Sustainability Organisasi Melalui Kualitas Kehidupan Kerja

(Achieving Organizational Sustainability Through Quality of Work Life)

Zumaroh Zumaroh¹, Diah Ayu Kusumawati^{2*}

Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia^{1,2*}

zumaroh2201@gmail.com¹, diahayuk@unissula.ac.id^{2*}



Riwayat Artikel

Diterima pada 18 Juni 2024

Revisi 1 pada 26 Juni 2024

Revisi 2 pada 03 Juli 2024

Revisi 3 pada 09 Juli 2024

Disetujui pada 17 Juli 2024

Abstract

Purpose: This study aimed to analyze the factors of organizational desire through achieving quality of work life and job satisfaction in optimizing human resource performance at PT. Kawasan Industri Wijayakusuma Semarang.

Methodology/approach: This study used a qualitative method with data acquisition through questionnaires and census sampling to determine the number of respondents. Data management used SPSS 25 software with simple and multiple linear regression analysis methods, t-test, coefficient of determination, and Sobel test.

Results/findings: The results of this study indicate that quality of work life and job satisfaction affect employee performance. Furthermore, job satisfaction plays an important role as a mediator in the relationship between quality of work life and employee performance.

Conclusion: Quality of work life significantly improves employee performance, both directly and indirectly, through job satisfaction as a mediating variable at PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

Limitations: This study has limitations, namely, using only one sample of companies/organizations and two factors as variables to measure human resource performance in achieving business desires.

Contribution: This study has a contribution, namely it can be useful for organizations in emitting quality of work life, job satisfaction, and how to improve human resource performance to achieve business desires.

Keywords: *Job Satisfaction, Quality of Work Life, Work Performance*

How to Cite: Zumaroh, Z., Kusumawati, D. A. (2024). Pencapaian Sustainability Organisasi Melalui Kualitas Kehidupan Kerja. *Studi Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 3(1), 29-42.

1. Pendahuluan

Sebuah organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat dilihat melalui kinerja karyawan dan pencapaiannya (Pratiwi & Sulistiyani, 2021). Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga, oleh karena itu perusahaan memiliki tanggung jawab untuk terus berkembang dan menjaga kualitas kehidupannya, supaya karyawan dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perhatian perusahaan yang diberikan kepada sumber daya manusianya dapat menjadi faktor untuk meningkatkan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan (Putri N. H., 2023). Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja di kalangan karyawan agar mereka dapat berperan aktif dalam mewujudkan

tujuan perusahaan (Priyono, 2020).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu dalam suatu organisasi berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Kinerja karyawan merujuk pada suatu hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif sebagai pencapaian dari seorang karyawan yang sesuai wewenang serta tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Husna, Sari & Kenamon (2024), kinerja karyawan merupakan refleksi dari output yang menjadi serangkaian proses secara klimax yang ditinjau dari sudut pandang karyawan sebagai internal maupun perusahaan sebagai eksternal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkatan kinerja diantaranya yaitu kualitas kehidupan kerja, motivasi, kompensasi, disiplin, kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja (Irawati & Novianti, 2022). Faktor lain yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life/QWL*) adalah tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja mereka, mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial. Kualitas kehidupan kerja menurut Qurbani dan Solihin (2021) diartikan sebagai teknik dalam mengembangkan perusahaan yang dirancang untuk mengoptimalkan fungsi perusahaan melalui memanusiakan pekerja serta lingkungan kerjanya, sehingga menciptakan suasana yang demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja ini mencakup aspek keamanan kerja, kepuasan kerja, peluang pengembangan karier, serta hubungan kerja yang baik. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan perlu mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja mencerminkan persepsi karyawan tentang rasa aman, kepuasan, serta peluang untuk berkembang dalam pekerjaannya. Faktor yang berpengaruh dalam hal ini mencakup lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas yang disediakan perusahaan maupun interaksi antar karyawan (Cascio & Wayne, 2006). Nanjundeswaraswamy & Swamy (2013) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan kesejahteraan yang baik bagi karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Selain kualitas kehidupan kerja, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional yang positif atau menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sampai saat ini masih menjadi faktor yang penting dalam peningkatan kinerja organisasi (Riyani & Maulia, 2023). Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan seseorang berdasarkan kesesuaian antara harapan dan realitas yang diterima. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan tingkat kesejahteraan karyawan, yang mencakup aspek kompensasi, hubungan kerja, lingkungan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Kepuasan kerja ini menjadi persepsi dari karyawan dalam menghadapi sesuatu yang penting secara umum dalam organisasi dan dapat diterima dalam perilaku (Jumani & Rianto, 2023). Judge et al. (2001) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya. Kualitas kehidupan kerja yang baik berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan baik, mereka cenderung lebih puas dan bertahan dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons positif dari karyawan terhadap kebijakan dan perlakuan perusahaan terhadap mereka. Tingkat kepuasan ini berpengaruh besar terhadap kinerja, di mana semakin tinggi kepuasan kerja, maka

semakin tinggi pula semangat dan produktivitas karyawan (Setiyadi & Wartini, 2022). Dengan demikian, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, karena lingkungan yang mendukung serta kesejahteraan yang terjamin akan berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

PT Kawasan Industri Wijayakusuma (PT KIW) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan dan pengembangan kawasan industri yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah dan menjadi bagian dari Holding BUMN PT Danareksa (Persero). Salah satu aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan setiap karyawan agar kinerja mereka tetap optimal dan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. PT Kawasan Industri Wijayakusuma memiliki 67 karyawan tetap yang bekerja selama 20 hari dalam sebulan setiap Senin sampai Jumat. Berdasarkan jumlah karyawan yang dimiliki dan setiap karyawan diamanahi tanggung jawab yang besar. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memastikan kinerja karyawan tetap baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

Berdasarkan data presensi, dapat diketahui bahwa pada tahun 2023 prosentase keterlambatan kehadiran karyawan dan ketertiban mengisi presensi cenderung fluktuatif. Keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan dapat mempengaruhi jumlah jam kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan peneliti di PT Kawasan Industri Wijayakusuma menunjukkan masalah kedisiplinan, seperti masih banyak karyawan terlambat masuk kerja, menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan, tidak memakai seragam kerja sesuai ketentuan yang berlaku, masih adanya beberapa karyawan yang tidak menghadiri kegiatan rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan seperti olahraga bersama setiap hari Jumat, upacara pada hari tertentu dan yang lainnya. Kondisi seperti ini apabila dibiarkan terus menerus maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, realisasi penjualan lahan sampai dengan bulan Juli 2024 adalah 4,21 hektar dari yang ditargetkan sampai Desember 2024 adalah 12 hektar, artinya masih terdapat gap yang cukup signifikan antara target penjualan lahan dan realisasi penjualan yang masih jauh dari yang ditargetkan sedangkan waktu yang tersisa hanya 5 bulan dari akhir tahun 2024.

Peneliti juga menemukan adanya masalah yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja. Hampir seluruh pekerjaan karyawan berkaitan dengan sistem yang harus selalu terhubung dengan internet sehingga apabila koneksi internet (*Wi-Fi*) mengalami *trouble*, maka hal tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Kondisi lingkungan kerja seperti penumpukan arsip disekitar tempat kerja, peralatan kerja seperti komputer dan printer yang sudah usang mengakibatkan kinerja alat tersebut tidak optimal, sehingga dapat menghambat pekerjaan yang membutuhkan bantuan dari alat tersebut. Peneliti juga merasakan adanya komunikasi yang kurang baik antar karyawan, kurangnya kerja sama dalam memecahkan masalah, dan juga masih terdapat beberapa karyawan yang belum bertanggungjawab atas pekerjaan yang menjadi *jobdesc* nya sehingga terkesan saling lempar pekerjaan.

Penelitian ini didasari adanya hasil studi terdahulu mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Pratiwi dan Sulistiyani (2021) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Priyono (2020) terbukti bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan. Sedangkan penelitian dari Santika dan Dewi (2023) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kehidupan kualitas kerja terhadap kinerja. Berdasarkan pada penelitian terdahulu tersebut menunjukkan hasil yang kontradiktif dan menarik untuk dilakukan penelitian kembali.

Hal yang membedakan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dalam penelitian ini

peneliti menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja untuk memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan serta objek penelitian yang berbeda. Selain itu keterbaruan dalam penelitian ini adalah untuk pengabilan kebijakan dalam membangun sistem pengelolaan SDM yang tepat khususnya dalam hal menjaga stabilitas kualitas kehidupan kerja karyawan dalam mencapai kepuasan kerja, sehingga mampu lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs*) yang menyatakan bahwa manusia dapat terdorong oleh lima tingkat kebutuhan yang tersusun hierarkis. Kebutuhan tersebut mulai fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri yang harus terpenuhi secara bertahap mulai dari yang paling dasar sampai ke yang paling tinggi. Sehingga suatu organisasi harus mampu mengambil keputusan yang tepat dalam menjaga kualitas kehidupan kerja karyawannya.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kualitas kehidupan kerja merujuk pada pandangan karyawan bahwa mereka menginginkan rasa aman, merasa cukup puas, serta memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Kurniawati & Abrar, 2020). Menurut Priyono (2020) kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang karyawan terhadap suatu kondisi dan pengalaman mereka di tempat kerja yang mencakup pemberian kesempatan bagi karyawan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan, desain lingkungan kerja, serta memenuhi kebutuhan karyawan dalam menciptakan produk atau layanan secara efektif. Sedangkan kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2006) merupakan kegiatan dalam perusahaan yang bertujuan memperbaiki lingkungan kerja, sehingga mampu meningkatkan semangat untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas yang disediakan perusahaan maupun hubungan antar karyawan. Menurut Luthfiana dan Rianto (2023) peran penting dari lingkungan kerja organisasi yaitu mampu membuat karyawan merasa nyaman dan mendorong peningkatan produktivitasnya. Sehingga dapat disimpulkan pengertian dari kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang tercipta dalam perusahaan yang dapat mencukupi kebutuhan dan membangkitkan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini pengukuran variabel kualitas kehidupan kerja menurut (Setiyadi & Wartini, 2022) terdapat 7 (tujuh) indikator yaitu: tumbuh dan berkembang, partisipasi, pengaruh lingkungan, supervise, upah, faktor social, penyesuaian fungsi ditempat kerja. Sedangkan menurut Pratiwi dan Sulistiyani (2021), indikator yang termasuk dalam kualitas kehidupan kerja meliputi: keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, kebanggaan. Sehingga indikator yang digunakan pada variabel kualitas kehidupan kerja yaitu keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbangan serta kebanggaan.

Kualitas kehidupan kerja yang positif mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut didukung oleh penelitian dari Adrian (2022) adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kualitas kehidupan kerja karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja, hubungan tersebut dijelaskan penelitian dari Priyono (2020) yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian dari Setiyadi, et al (2022) menunjukkan hasil kualitas kehidupan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu tersebut dapat dirumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

H2 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

2.2 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional menyenangkan yang muncul dari penilaian karyawan tentang suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang puas atau tidak puas dengan pekerjaannya (Rustam, Endro, & Sinarwaty, 2023). Menurut Priyono (2020) kepuasan kerja menggambarkan perasaan puas yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang tercermin dari penghargaan atas hasil kerja mereka, penempatan sesuai bidang keahlian, perlakuan baik, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, dan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung. Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidak puas dari karyawan terhadap pekerjaan dan situasi tempat kerjanya.

Pengukuran indikator variabel kepuasan kerja menurut (Rustam, Endro, & Sinarwaty, 2023) yaitu 1)upah, 2)pekerjaan itu sendiri, 3)promosi, 4)kesempatan promosi, 5)pengawasan. Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Priyono (2022) meliputi: 1)pekerjaan itu sendiri, 2)upah/gaji, 3)kesempatan dalam promosi, 4)atasan, 5)rekan kerja. Berdasarkan pada beberapa indikator tersebut maka indikator variabel kepuasan kerja dipenelitian ini yaitu 1)pekerjaan itu sendiri, 2)gaji, 3)kesempatan promosi, 4)atasan dan 5)rekan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang positif dari karyawan yang mampu mempengaruhi kinerjanya. Hal ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Suryani dan Resniawati (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Nawatmi (2024) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis 3 dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2.3 Kepuasan Kerja dalam Memediasi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja diartikan sebagai pencapaian atas hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya (Setiyadi & Wartini, 2022). Pendapat lain menurut (Astuti & Rahardjo, 2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dilakukan berdasarkan kemampuan yang dimiliki yang disesuaikan dengan target perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan kondisi kerja di dalam perusahaan tersebut. sehingga dapat disimpulkan pengertian dari kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Disiplin, Budaya kerja, Komunikasi, Komitmen, Kualitas kehidupan kerja, Kepuasan kerja. Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa indikator kinerja, yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Kemudian menurut Bernadin dan Russell (1993) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, dan Kebutuhan akan pengawasan. Sehingga

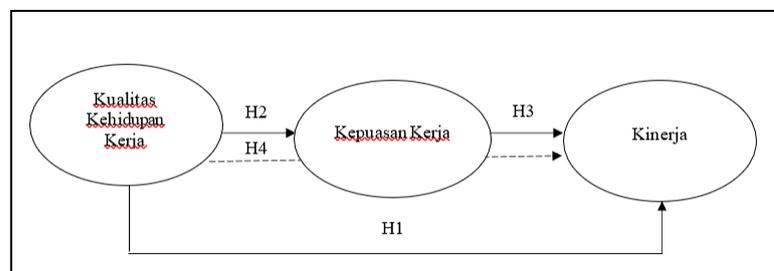
indikator pada variabel kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan dan hubungan perseorangan.

Pencapaian kinerja yang optimal dapat melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Santika dan Dewi (2023) menunjukkan hasil bahwa bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediasi hubungan antara *quality of work life* terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Irawati dan Novianti (2022) telah membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, apabila perusahaan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan mampu mencapai kepuasan kerja karyawan, kemudian dengan adanya kepuasan tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis 4 dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh/sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya sedikit. Sehingga sampel dari penelitian ini sebanyak 67 orang yang merupakan seluruh karyawan tetap. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan rentang skala 1-5. Responden mengisi kuesioner secara online melalui *google form*. Metode analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji regresi linier sederhana dan linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji sobel test. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 25. Adapun Kerangka konsep penelitian pengaruh *kualitas kehidupan kerja* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebagaimana gambar berikut:



Gambar. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka instrumen pertanyaan dinyatakan valid. Nilai *r* tabel untuk $N = 67$ dan $df = 67 - 2 = 65$ dengan signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,2404. Hasil uji validitas yang telah diujikan terhadap 67 responden adalah sebagai berikut ini:

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	Keterlibatan Karyawan (X.1)	0,556	0,2404	Valid
	Pengembangan Karir (X.2)	0,677	0,2404	Valid
	Penyelesaian Konflik (X.3)	0,570	0,2404	Valid
	Komunikasi (X.4)	0,583	0,2404	Valid
	Kemudahan Kerja (X.5)	0,512	0,2404	Valid
	Rasa Aman Terhadap Pekerjaan (X.6)	0,729	0,2404	Valid
	Keselamatan Lingkungan Kerja (X.7)	0,744	0,2404	Valid
	Kompensasi yang Seimbang (X.8)	0,670	0,2404	Valid
	Kebanggaan (X.9)	0,560	0,2404	Valid

Gambar 2. Hasil Uji Validitas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil bahwa nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner dalam penelitian ini adalah valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabel artinya jawaban seorang responden terhadap pernyataan-pernyataan adalah konsisten atau stabil (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas yang telah diujikan terhadap 67 responden yaitu sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's	Cronbach's	Keterangan
	Alpha	Alpha	
	Hitung	Standar	
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,812	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,847	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,837	0,70	Reliabel

Gambar 3. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua indikator menghasilkan *Cronbach's Alpha* > dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

4.1.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* yaitu jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari tingkat signifikan 0.05, maka model regresi disebut normal. Hasil uji normalitas yaitu seperti tabel dibawah ini:

Variabel	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,200	0,05	Normal
Kepuasan Kerja (Z)	0,990	0,05	Normal
Kinerja (Y)	0,200	0,05	Normal

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Kolmogrov Smirnov menunjukkan hasil lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, hal ini berarti data residual pada model ini terdistribusi normal sehingga kesimpulannya hasil data baik serta layak digunakan dalam model regresi.

4.1.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk melihat korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi. Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10 atau tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil dari uji multikolinieritas yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,670	1,492	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,670	1,492	

Gambar 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, nilai Kolmogrov Smirnov memperlihatkan hasil yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, hal ini berarti data residual pada model ini terdistribusi normal.

4.1.5 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji untuk mendeteksi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam satu model regresi (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0,327	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,602	

Gambar 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 5 menunjukkan hasil signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai 0,05, hal ini dapat diartikan bahwa model regresi variabel tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas, artinya tidak ada korelasi antara besaran data dengan residual.

4.1.6 Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Tidak Baku		Koefisien Baku	t hitung	Signifikansi
		B	Std. Error	Beta		
Kinerja (Y)	Konstanta	6.910	1.842		3.751	0.000
	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.481	0.051	0.758	9.365	0.000

Gambar 7. Hasil Uji Regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil diatas, persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah $Y = 6,910 + 0,481X + e$. Hal ini dapat diartikan bahwa meningkatnya kualitas kehidupan kerja sebesar satu satuan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,481, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

4.1.7 Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kepuasan (Z)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Tidak Baku		Koefisien Baku	t hitung	Signifikansi
		B	Std. Error	Beta		
Kepuasan Kerja (Z)	Konstanta	6.776	2.329		2.909	0.005
	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.367	0.065	0.574	5.654	0.000

Gambar 8. Hasil Uji Regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan
Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil diatas persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh $Z = 6,776 + 0,367X + e$. Hal ini berarti bahwa perubahan kualitas kehidupan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,367, dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Maka, semakin meningkatnya kualitas kehidupan kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4.1.8 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) dan Kepuasan (Z) dan Kinerja (Y)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Tidak Baku		Koefisien Baku	t hitung	Signifikansi
		B	Std. Error	Beta		
Kinerja (Y)	Konstanta	4.678	1.794		2.607	0.011
	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0.360	0.057	0.567	6.264	0.000
	Kepuasan Kerja (Z)	0.329	0.090	0.332	3.665	0.001

Gambar 9. Hasil Uji Regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja
Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut persamaan regresi linier sederhana yang disusun yaitu $Y = 4,678 + 0,360X + 0,329Z + e$. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,329, dengan asumsi variabel lainnya konstan (tetap). Dengan demikian, semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan pula kinerjanya. Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja.

4.1.9 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar seluruh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen serta berapa besar pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berikut ini yaitu hasil uji koefisien determinasi:

Variabel Dependen	Variabel Independen	R Square	Adjusted R Square
Kinerja (Y)	Kualitas Kehidupan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Z)	0.648	0.637

Gambar 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai *adjusted r square* adalah sebesar 0,637 yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sebesar 63,7%, kemudian sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.1.10 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

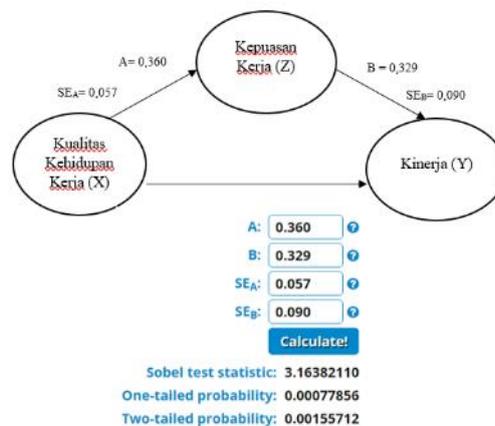
Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen mampu mempengaruhi dan menjelaskan variasi-variasi dependen secara individu (Ghozali, 2018). Pada tabel t dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k = 67-3 = 66 yaitu diperoleh t tabel sebesar 1,997. Berikut adalah hasil uji t:

Hipotesis	Variabel	t hitung	t tabel	p-value	Taraf Signifikansi	Keterangan
H1	Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)	9,365	1,997	0,000	0,05	
H2	Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kepuasan kerja (Z)	5,654	1,997	0,001	0,05	Signifikan, Diterima
H3	Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)	3,665	1,997	0,001	0,05	

Gambar 11. Hasil Uji t
Sumber : Data diolah, 2024

4.1.11 Uji Variabel Intervening (Sobel Test)

Uji sobel dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Uji sobel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *calculation for the sobel test*. Jika *two tail probability* nilai signifikansi nya < 0.05 , maka kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening. Hasil uji sobel test dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 12. Hasil uji sobel

Berdasarkan uji sobel tersebut pada gambar diatas dapat diketahui peranan variabel kepuasan kerja dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja terdapat nilai uji sobel sebesar 3,163 yaitu leboh dari t tabel 1,977 dan p-value 0,0061 kurang dari signifikansi 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan hasil adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data didapat nilai t hitung sebesar 9,365 $>$ t tabel 1,997 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima sehingga variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma, Hal tersebut menandakan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan

di PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang meliputi keterlibatan dari karyawan, sistem pengembangan karir, penyelesaian konflik internal, jalinan komunikasi, jaminan kesehatan, jaminan rasa aman terhadap pekerjaan, jaminan keselamatan lingkungan kerja, sistem kompensasi yang seimbang, dan kebanggaan telah mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Dengan demikian, maka kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma dapat meningkat melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan hubungan perorangan. PT Kawasan Industri Wijayakusuma sebagai sebuah organisasi telah mampu menjaga kualitas kehidupan kerja dari karyawannya dengan optimal, sehingga dalam hal ini mampu meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Pencapaian kinerja SDM yang optimal dapat menjadikan mendukung dalam menjaga sustainabilitas organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menguji hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Hefni, 2022) dan penelitian yang dilakukan oleh (Setiyadi & Wartini, 2022) yang menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4.2.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengolahan data diperoleh nilai t hitung yaitu sebesar $5,654 > t$ tabel $1,997$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis 2 diterima sehingga variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma, artinya kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang meliputi keterlibatan dari karyawan, sistem pengembangan karir, penyelesaian konflik internal, jalinan komunikasi, jaminan kesehatan, jaminan rasa aman terhadap pekerjaan, jaminan keselamatan lingkungan kerja, sistem kompensasi yang seimbang, dan kebanggaan telah mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Sehingga mampu mencapai kepuasan kerja karyawan di PT Kawasan Wijaya Kusuma yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, dan rekan kerja telah sesuai dengan harapan karyawan.

Dipertegas bahwa PT Kawasan Industri Wijayakusuma selaku organisasi telah mampu menjaga kualitas kehidupan kerja karyawannya, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Setiyadi & Wartini, 2022) dan penelitian yang dilakukan oleh (Priyono, 2020) yang telah membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data dapat diketahui nilai t hitung yaitu sebesar $3,665 > t$ tabel $1,997$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, maka hipotesis 3 diterima sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Hal tersebut menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, atasan, dan rekan kerja telah sesuai harapan karyawan dan terpenuhi dengan baik.

Dengan demikian mampu mencapai kinerja karyawan yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan hubungan perorangan juga akan meningkat. Dalam hal ini berarti PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang berperan sebagai organisasi telah mampu mencapai kepuasan kerja para karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Pencapaian kinerja karyawan yang optimal mampu menjaga keberlangsungan dari organisasi tersebut. Hasil penelitian ini selaras dan diperkuat oleh penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Suryani & Resniawati, 2022) dan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Nawatmi, 2024) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji sobel diketahui peranan variabel kepuasan kerja dalam memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja mendapatkan sebesar $3,163 > t$ tabel $1,977$ dan p -value $0,0061 <$ taraf signifikansi $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke 4 diterima sehingga variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, karyawan PT Kawasan Industri Wijayakusuma telah mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik dan sesuai dengan apa yang mereka harapkan seperti; karyawan selalu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi, karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir, penyelesaian konflik, karyawan saling menjalin komunikasi yang baik, karyawan mendapatkan jaminan kesehatan, karyawan mendapatkan rasa aman terhadap pekerjaan, karyawan mendapatkan informasi tentang keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang, dan karyawan merasa memiliki kebanggaan bekerja di PT Kawasan Industri Wijayakusuma.

Dengan terpenuhinya hal-hal tersebut, maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, sehingga hal tersebut berdampak terhadap meningkatnya kinerja di PT Kawasan Industri Wijayakusuma. Hal ini dapat dimaknai mendalam bahwa PT Kawasan Industri Wijayakusuma yang menjadi organisasi telah mampu menjaga kualitas kehidupan kerja karyawan melalui kepuasannya sehingga hal tersebut dapat memaksimalkan pencapaian kinerja dari SDM nya. Dalam menjaga sustainabilitas organisasi sangat diperlukan optimalisasi kinerja SDM nya diantaranya melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini selaras dan memperkuat penelitian terdahulu yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dalam memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Santika & Dewi, 2023) dan penelitian yang dilakukan oleh (Irawati & Novianti, 2022) telah membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mampu menjadi mediasi pengaruh hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini dan pembahasan tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT Kawasan Industri Wijayakusuma, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kualitas kehidupan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $9,365 > t$ tabel $1,997$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kualitas kehidupan kerja mampu berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma, artinya semakin tercipta kualitas kehidupan kerja yang baik didalam perusahaan maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kawasan Industri Wijayakusuma dengan nilai t hitung yaitu sebesar $5,654 > t$ tabel $1,997$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja yang tercipta didalam perusahaan, maka hal tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kawasan Industri Wijayakusuma dengan nilai t hitung yaitu sebesar $3,665 > t$ tabel $1,997$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya apabila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil uji sobel variabel kepuasan kerja mampu menjadi mediasi pengaruh hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar $3,163 > t$ tabel $1,977$ dan p -value $0,0061 <$ taraf signifikansi $0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kualitas kehidupan kerja di PT Kawasan Industri Wijayakusuma mampu mencapai tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

Limitasi dan studi lanjutan

Penelitian ini terbatas pada hasil analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja. Masih terdapat banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja SDM untuk menjaga sustainabilitas organisasi. Selain itu dalam penelitian ini memakai

populasi dan sampel yang terbatas yaitu hanya 67 responden dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data kuesioner tersebut dan untuk penelitian mendatang dapat menambahkan metode wawancara untuk menggali lebih dalam mengenai kualitas kehidupan kerja serta kepuasan kerja dalam rangka mencapai optimalisasi kinerja SDM.

Referensi

- 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)*.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1)*, 45-60.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Jurnal Emba 9 (2)*, 1185 - 1196.
- Bernardin, J., & Russell, J. E. (1993). *Human Resource Management, International Editions UpplerSaddle River*. Prentice Hall: New Jersey.
- Cascio, F., & Wayne. (2006). *Managing Human Resources*. Colorado: Mcgraw –Hill.
- 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 (Mankeu) 11 (2)*, 425-437.
- Husnah, A., Sari, Y., & Kenamon, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Universitas Baturaja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 5(2)*, 239-255.
- Irawati, S., & Novianti, K. (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.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin 127 (3)*, 376–407.
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 4(1)*, 39-50.
- Kurniawati, D., & Abrar. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis 3 (3)*, 88 – 93.
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 4(1)*, 27-37.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Review of Quality of Work Life (QWL) and Its Relation to Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3 (2), 34-45.
- Pratiwi, H. R., & Sulistiyani, E. (2021). The influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah. *Jurnal Admisi dan Bisnis* 22 (1), 1 – 12.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 3 (1), 31 – 42.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Darya Varia Laboratoria Tbk Semarang. *Jurnal Ilmiah MEA* 8 (1), 1225 – 1236.
- Putri, N. H. (2023). Literatur Riview terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 51-61.
- Qurbani, D., & Solihin, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer*. Bandung: Pustaka Setia.
- Riyani, D., & Maulia, I. R. (2023). Dampak Kecemasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Reviu Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 19-29.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rustam, R. M., Endro, S., & Sinarwaty, S. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 7 (1), 85 - 97.
- Santika, N. L., & Dewi, A. A. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Vol 12* (3), 518 – 526.
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 5 (4), 315 – 324.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation Vol 5* (1), 79 – 90.