



## PERAN KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Si Luh Made Dwi Aprilia Santika<sup>1</sup> Anak Agung Sagung Kartika Dewi<sup>2</sup>

### Abstract

#### Keywords:

*Quality of Work Life;*  
*Employee performance;*  
*Job satisfaction;*

*Employee performance very important for a company, because performance is one of the main things in a company to help achieve company goals and be able to compete in business development. Good or bad employee performance is influenced by many factors, such as quality of work life and job satisfaction. This study to analyze role of job satisfaction in mediating the effect of quality of work life on the performance. The number samples used was 66 employees using a saturated sample. Data collection in this study was carried out by interview and questionnaire methods. The data analysis technique used in this research is Classic Assumption Test, Path Analysis and Sobel Test. Based on results of analysis it was found that the quality of work life has a positive and significant effect on employee performance, quality of work life has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect, job satisfaction mediates the effect of quality of work life on employee performance. The results of this study have implications for human resource development, especially for management to pay more attention to the quality of work life and employee job satisfaction, to improve employee performance.*

#### Kata Kunci:

Quality of Work Life;  
Kinerja Kayawam;  
Kepuasan Kerja;

#### Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Udayana, Bali,  
Indonesia

Email:

[apriliasantikaaa@gmail.com](mailto:apriliasantikaaa@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja karyawan sangat penting untuk sebuah perusahaan, karena kinerja merupakan satu hal yang utama dalam perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan dan dapat bersaing pada perkembangan bisnis. Baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti *quality of work life* dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Sobel. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi terhadap pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan *quality of work life* dan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang sangat dinamis saat ini, menuntut organisasi agar dapat berkembang untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Salah satunya adanya persaingan bisnis dibidang usaha konstruksi bangunan, penyedia jasa maupun bahan bangunan yang berfungsi meningkatkan perkembangan berbagai bidang bisnis di Indonesia. Usaha Industri konstruksi adalah bidang bisnis yang berisiko tinggi dan tingginya tingkat persaingan di Indonesia.

Sumber daya manusia sangat berperan penting sebagai faktor penentu dan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitasnya sumber daya manusia dilihat dari kinerja karyawannya, tingkat baik buruknya kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti pemenuhan kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dampak dari kualitas kehidupan kerja yang baik terlihat pada perbaikan kepuasan kerja pegawai, Kesehatan dan keselamatan kerja, kinerja karyawan (Luthans, 2013).

Kinerja merupakan hasil bekerja sepanjang periode khusus yang diraih individu ataupun kelompok sejalan terhadap tanggung jawab maupun kewenangan setiap pegawai dan industri harus melaksanakan evaluasi kinerja kepada pegawainya (Wartono, 2017). Permasalahan seorang karyawan harus diperhatikan karena terjadinya karyawan yang berkualitas akan menjadi suatu aset yang tidak ternilai bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Hasil pra-survei dengan 5 karyawan perusahaan X terindikasi belum optimal kinerja karyawan yang ditunjukkan. Kualitas kehidupan kerja pada perusahaan X belum terpenuhi dengan baik, dilihat dari pengembangan kompetensi karyawan yang terealisasikan kurang baik, lingkungan kerja yang mengalami perubahan secara menyeluruh, kurangnya partisipasi karyawan terhadap kegiatan perusahaan dan kurangnya apresiasi yang dilakukan atasan terhadap kinerja karyawan yang sudah maksimal. Hal ini menyebabkan karyawan kurang memiliki kepuasan kerja serta kinerja yang belum optimal terhadap perusahaannya.

Pemenuhan *quality of work life* akan mendorong pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik, mengingat tingginya dukungan perusahaan terhadap pemenuhan kebutuhan mereka. Perihal ini aritnya makin baik *quality of work life* yang disediakan perusahaan berarti bisa makin tinggi hasil kerja yang ditunjukkan (Efendi & Pratama, 2020). Saputra dkk. (2020) menyatakan bahwasanya *quality of work life* membawa pengaruh positif bermakna kepada kinerja pegawai. Hasil riset sejalan terhadap riset Efendi & Pratama (2020) dan Putra & Dewi (2020) mengungkapkan yakni kualitas dari *work life* membawa pengaruhnya positif bermakna kepada kinerja pegawai.

Menurut Astuti (2017) permasalahan umum yang harus memperoleh atensi industri ataupun organisasi yakni memenuhi *quality of work life* yang dianggap bisa menaikkan peranan dan kontribusi pegawai kepada industri. *Quality of work life* memiliki tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya (Mappatoba, 2020). Aban *et al.* (2019) menyatakan karyawan merasa puas atas pekerjaannya ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan dukungan terhadap karyawan. Hasil penelitian Hafizh dan Hariastuti (2021) mengungkapkan *quality of work life* membawa pengaruh positif bermakna kepada kepuasan kerja. Menurut Karanita dan Kurniawan (2022) yang menyatakan adanya *quality of work life* yang baik menjadikan karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Pamungkas (2016) mengungkapkan yakni tidak ada pengaruhnya positif bermakna kualitas kehidupan kerja kepada hasil kerja pegawai. Arsyad *et al.* (2020) dan Handayani & Purwanto (2018) juga mengungkapkan yakni *quality of work life* tidak membawa pengaruh positif bermakna kepada hasil kerja pegawai. Berdasarkan hasil riset yang berbeda ini maka perlu adanya solusi dengan menambahkan variable mediasi. Variabel mediasi yang cocok untuk pengaruhnya *quality of work life* kepada hasil kerja pegawai ialah kepuasan bekerja. Hasil riset yang dilaksanakan Fahmi dkk. (2020), Setyaningrum & Ekhsan (2021), Irawati & Novianti (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada penjabaran isu dalam latar belakang riset, sehingga hipotesisnya pada riset ini ialah:

H<sub>1</sub>: *Quality of work life* membawa pengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: *Quality of work life* membawa pengaruh positif signifikan kepada kepuasan kerja

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja membawa pengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan

H<sub>4</sub>: Kepuasan kerja memediasikan dengan cara positif signifikan pengaruhnya *quality of work life* kepada kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan X yang terletak di Sempidi, Badung dan merupakan suatu industri yang beroperasi dalam sektor layanan konstruksi bangunan, jasa penyedia tenaga kerja, jasa desain, dan distributor bahan bangunan. Populasi pada riset berikut semua pegawai berjumlah 66 individu mempergunakan metodenya dalam penentuan sampel yaitu, metode *sampling* jenuh. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner, dengan instrumen penelitian yang perlu diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reabilitas serta data diuji melalui pengujian asumsi klasik, *path analysis* serta pengujian sobel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Usia	20-25Thn	11	16,67
		26-30Thn	11	16,67
		31-35 Thn	24	36,36
		36-40 Thn	15	22,73
		>40 Thn	5	7,57
<b>Jumlah</b>			<b>66</b>	<b>100</b>
2	Jenis Kelamin	Laki - Laki	50	75,76
		Perempuan	16	24,24
<b>Jumlah</b>			<b>66</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan Terakhir	SD	1	1,51
		SMP	5	7,57
		SMA/Sederajat	46	69,71
		DIPLOMA	0	0
		S1	14	21,21
<b>Jumlah</b>			<b>66</b>	<b>100</b>
4	Masa Kerja	<1 Thn	14	21,21
		2-4 Thn	42	63,64
		5-7 Thn	7	10,61
		>8 Thn	3	4,54
<b>Jumlah</b>			<b>66</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden mengacu pada usia didominasi oleh responden berumur 31-35 Tahun dengan persentase sebanyak 36,36 persen. Hal ini dikarenakan Perusahaan X membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan mumpuni dan pengalaman dalam bidang konstruksi serta bagian unit tertentu, sehingga rentang usia ini dirasa cukup untuk posisi

tersebut. Karakteristik responden mengacu pada jenis kelamin, didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki persentasenya ada 75,76 persen. Hal ini dikarenakan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki tenaganya dibutuhkan pada bagian pengiriman barang ataupun pekerjaan yang lebih sering terjun ke lapangan. Karakteristik responden mengacu pada pendidikan terakhir didominasi oleh responden berpendidikan SMA/Sederajat persentasenya 69,71 persen. Hal ini dikarenakan dalam perusahaan yang diperlukan SMA/ Sederajat dan Perusahaan X mengutamakan karyawan kantor minimal pendidikan SMA/Sederajat, tetapi untuk posisi *Driver* tidak ada minimal pendidikan. Karakteristik responden mengacu pada waktu kerja didominasi oleh responden yang bekerja 2-4 Tahun dengan persentase 63,64 persen. Hal ini dikarenakan adanya perputaran karyawan masuk dan keluar yang menyebabkan masa kerja 2-4 Tahun yang paling banyak di Perusahaan X.

Nilai Koefisien Pearson untuk masing-masing instrumen di atas 0,30, menunjukkan bahwa faktor kualitas kehidupan kerja, kesuksesan karyawan, dan kebahagiaan kerja semuanya cukup diukur oleh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk menentukan apakah alat pengukur yang diberikan dapat diandalkan atau tidak, para ilmuwan melakukan uji reliabilitas. Ketika indeks Alpha Cronbach suatu alat ukur lebih besar dari 0,6, maka dengan yakin kita dapat menyebutnya sebagai alat ukur yang dapat diandalkan (Sugiyono, 2015: 173). Dalam semua kasus, nilai yang lebih tinggi dari 0,6 ditemukan dalam analisis ketergantungan. Hal ini menunjukkan bahwa ada kesepakatan di antara semua alat variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Variabel kinerja karyawan dengan pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Y1.2)”, menerima skor rata-rata 3,59, menempatkan mereka dalam kisaran kriteria tinggi; hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden berusaha menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas yang ditetapkan oleh usaha. Pernyataan “Saya memberikan ide kreatif untuk bekerja di tempat kerja (Y1.9)” yang memperoleh skor rata-rata 3,26 dan parameter cukup memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan pernyataan lainnya, dinilai paling rendah oleh responden dari segi metrik kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, responden belum terlalu kreatif saat bekerja.

Variabel *quality of work life* yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah “Perusahaan selalu memberikan pengembangan karir bagi setiap karyawan (X2.1)”, dengan nilai rata-rata sebesar 3,56 kriteria tinggi, hal ini berarti secara umum responden merasa bahwa perusahaan sudah memberikan pengembangan karir bagi karyawannya sedangkan nilai rata-rata terendah, yaitu pernyataan “Perusahaan sering mendorong saya untuk memberikan pendapat mengenai masalah perusahaan (X1.3)” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27 dengan kriteria cukup sehingga memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan pernyataan lainnya. Hal ini berarti responden menganggap bahwa perusahaan belum memberikan dorongan kepada karyawan untuk memberikan pendapat mengenai masalah perusahaan.

Variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya merasa mencapai keberhasilan dalam pekerjaan (M1.3)” dengan nilai rata-rata sebesar 3,62 termasuk kriteria puas, berarti responden merasa puas dihargai ketika berhasil melakukan tugas dengan baik. Pernyataan yang memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu pernyataan “Gaji yang saya dapatkan sudah sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab saya (M2.1)”, pernyataan ini memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27 dengan kriteria cukup puas sehingga nilai rata-rata ini paling rendah dibandingkan pernyataan yang lain. Hal ini berarti responden menganggap belum merasa gaji yang didapatkan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Regresi Pada Substruktur 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	9,827	3,622		2,713	0,009
<i>Quality of work life</i>	1,023	0,086	0,830	11,871	0,000
R2: 0,688					

Sumber: data primer diolah, 2022

Hasil Tabel 2 dapat dirumuskan persamaan struktural 1 yang terbentuk sebagai berikut:

$$M = \beta_2 X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$M = 1,023 X + e_1$$

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Regresi Pada Substruktur 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	0,686	2,290		0,299	0,766
<i>Quality of work life</i>	0,274	0,092	0,342	2,969	0,004
Kepuasan kerja	0,361	0,075	0,555	4,819	0,000
R2: 0,740					

Sumber: data primer diolah, 2022

Persamaan terstruktur 2 dapat diturunkan dari data Tabel 3 dengan langkah-langkah di bawah ini:

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 M + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = 0,274 X + 0,361 M + e_2$$

Kita perlu mengetahui nilai koefisien determinasi untuk struktur pertama dan kedua, serta variabel error masing-masing untuk melengkapi model diagram jalur. Nilai variabel kesalahan setiap struktur telah dihitung sebagai berikut.

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,688} = 0,558 \dots \dots \dots (3)$$

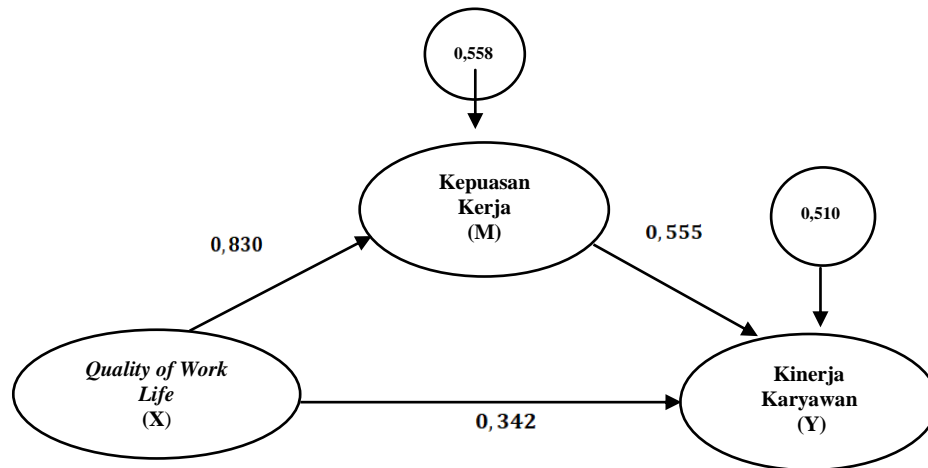
$$e_2 = \sqrt{1 - 0,740} = 0,510$$

Perhitungan pengaruh *error* (e) maka didapatkan hasil untuk pengaruh *error* substruktur 1 ( $e_1$ ) sebesar 0,558 dan pengaruh *error* substruktur 2 ( $e_2$ ) sebesar 0,509.

Perhitungan koefisien determinasi total adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (e_1)^2 (e_2)^2 \dots \dots \dots (4) \\ &= 1 - (0,558)^2 (0,510)^2 \\ &= 1 - (0,311)(0,260) \\ &= 1 - 0,081 = 0,919 \end{aligned}$$

Dengan nilai koefisien korelasi total yang dihitung sebesar 0,919, kami dapat menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan kerja memengaruhi 91,9% karakteristik kinerja karyawan Bisnis X, sedangkan faktor lain menyumbang 8,1% sisanya. Berikut ini disajikan nilai – nilai koefisien jalur pada Gambar 1.



**Gambar 1.**  
**Model Analisis Jalur**

Hasil uji statistik menunjukkan *quality of work life* memiliki nilai koefisien Beta sebesar 0,342 dan nilai Sig. 0,004, Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa H1 benar, karena Sig. 0,004 > 0,05. Menurut temuan ini, ada korelasi yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja karyawan dan produktivitas mereka di tempat kerja. Investigasi ini dibangun dari karya sebelumnya oleh Putra dan Dewi (2020), Acheampong *et al.* (2016), Indrasari *et al.* (2018), Efendi dan Pratama (2020), Saputra dkk. (2020), Daniel (2019), dan Giarto (2018) yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika perusahaan memenuhi kebutuhan dari karyawannya maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan puas, sehingga mereka akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil uji statistik menunjukkan *quality of work life* memiliki nilai koefisien Beta 0,830 dan nilai Sig. 0,000, Sejak Sig. 0,000 kurang daripada 0,05, dapat disimpulkan bahwa H2 benar. Temuan ini menunjukkan bahwa standar kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi seberapa puas pekerja dengan pekerjaan mereka; dengan kata lain, ketika kondisi kerja membaik, begitu pula sikap dan emosi pekerja tentang pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2019), Hafizh dan Hariastuti (2021), Mappatoba (2020), Karanita dan Kurniawan (2022), Natalia dkk. (2020), Tripathy (2017), Santhi & Mujiathi (2016) yang menurutnya, kemampuan perusahaan untuk memenuhi persyaratan karyawannya memiliki dampak langsung dan menguntungkan pada kebahagiaan karyawan tersebut dengan pekerjaan mereka. Pekerja yang puas lebih cenderung menunjukkan antusiasme untuk pekerjaan mereka.

Mengingat bahwa tingkat signifikansi untuk H3 (tingkat signifikansi di mana hipotesis nol dapat ditolak) kurang dari 0,05 (ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta sebesar 0,555 dan Sig. 0,000), maka hipotesis nol dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas pekerja berkorelasi positif dengan kebahagiaan kerja. Penelitian Astitiani dan Sintaasih (2019), Arifin *et al.* (2018), Arsyad dkk. (2020), Wijaya (2018), Purba dkk. (2019), Iktifaiyah (2020), dan Berliana dkk. (2018) — yang semuanya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan — diperluas oleh temuan penelitian ini.

Nilai Z hitung dari uji Sobel adalah  $4,446 > 1,96$  yang berarti bahwa variabel kebahagiaan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga H4 diterima. Peran mediasi diuji dengan menggunakan metode VAF (Hair *et al.*, 2013 dalam Sholihin dan Ratmono, 2013:82) jika nilai VAF lebih besar dari 80 persen, maka variabel disebut sebagai *full mediation*. Nilai VAF yang didapatkan pada penelitian ini sebesar 0,574 atau

sebesar 57,4 persen, nilai VAF lebih kecil dari 80 persen maka kepuasan kerja sebagai *partial mediation*.

Penelitian dalam studi ini mengandalkan teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory), yang telah terbukti menjadi kerangka paling berguna untuk memahami tindakan karyawan di tempat kerja. Temuan penelitian ini memiliki dampak penting bagi kualitas kehidupan kerja, produktivitas di tempat kerja, dan kepuasan dalam posisi kerja seseorang. Kesuksesan karyawan dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang positif dan menumbuhkan rasa tujuan bagi pekerja, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja, antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dengan yang terakhir berfungsi sebagai mediator parsial dari efek dari yang pertama pada kinerja. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan memberikan karyawan menyampaikan pendapat mereka mengenai permasalahan dalam perusahaan dan memberikan wadah agar karyawan dapat memberikan pendapat mereka, sehingga dapat meningkatkan partisipasi karyawan terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan. Manajemen Perusahaan X memperhitungkan gaji, tunjangan dan bonus lainnya sesuai dengan penilaian kinerja karyawan, maka penting bagi pihak manajemen untuk bersifat transparan terkait perhitungan kinerja karyawannya. Karyawan yang merasa penilaian tersebut tidak sesuai dengan beban kerjanya maka karyawan dapat menyampaikan pendapat mereka, dengan begitu karyawan akan merasa adil jika mereka mengetahui perhitungan secara detail gaji yang didapatkan. Selain itu, untuk memberikan solusi atas permasalahan karyawan, perusahaan dapat melakukan diskusi dan mendengarkan keluh kesah mereka dengan baik serta menawarkan solusi untuk permasalahan tersebut, dengan begitu karyawan akan merasa puas bekerja di lingkungan perusahaan.

## REFERENSI

- Aban, C. J. I., Perez, V. E. B., Ricarte, K. K. G., & Chiu, J. L. (2019). The relationship of organizational commitment, job satisfaction, and perceived organizational support of telecommuters in the national capital region. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8, pp. 162-197.
- Acheampong, A., Muhammed, M. A., & Agyapong, K. (2016). Perceived quality of work life and work performance among university academic staff. *international journal of current research and Academic Review*, 4(4), pp. 1-13.
- Arifin, A., Qomarius, I., Sullaida, S., Nurmala, N., & Novita, Y. (2018). Organizational Commitment as an Intervening Variable, the Influence of the Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work Life, Against the Employee Performance: a Case Study: in the Regional Public Service Women's and Children. *Ijer -Indonesian Journal of Educational Review* 5(2), pp. 39-48
- Arsyad, M., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2020). Effect of quality of work life and leadership on job satisfaction and performance workforce at the State University of Medan. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 7(3), pp. 188-197.
- Astitiani, N. L., & Sintaasih, D. K. (2019). Peran Mediasi *Knowledge Sharing* Pada Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(1), hal. 1-14.
- Astuti, W. (2017). Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang. *Tesis*. (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang)
- Berliana, M., Siregar, N., & Gustian, H. D. (2018). The model of job satisfaction and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), pp. 41.

- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality work life on employee performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2), pp. 60-65.
- Efendi & Pratama, M. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Schenker Petrolog Utama Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2). Hal. 45-61.
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2020). 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), hal. 84-93.
- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. *Tesis*. Universitas Islam Indonesia
- 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). *Jurnal Teknik Industri, Fakultas Ekonomi Industri Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya*, 1(1), hal. 89-98.
- 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), hal. 038-055.
- Iktifaiyah, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada PT Widatra Bakhti Pandaan 2020. *Tesis*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Indrasari, M., M Momin, M., Syamsudin, N., Newcombe, P., & Permana, S. (2018). Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 4(1), pp. 42-48.
- 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), hal. 49-59.
- Karanita, W., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), hal. 1013-1031.
- Luthans, F. (2013). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th edn. New York, NY
- Mappatoba, A. (2020). Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Tesis*. (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar)
- Natalia, VED, Pratama, AO, & Astuti, MD (2020). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja di Asia: Tinjauan Literatur. *Jurnal Tinjauan Bisnis dan Manajemen*, 1 (6), 390-412.
- 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), hal. 221-250.
- Putra, I. P. W., & Dewi, A. S. K. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), hal. 2227-2246.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1). hal. 841-850.
- Santhi, M. C. N., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh *quality of work life*, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), hal. 7300-7327.
- Saputra, N. A., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2020). Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Dan Karyawan Smk Terpadu Al-Ishlahiyah Singosari. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(10). hal. 32-47.
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The influence of quality of work life on employees' performance with job satisfaction and work motivation as intervening variables in star-rated hotels in Ubud tourism area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), pp. 74-83.
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Management Research Studies Journal*, 2(1), pp. 44-54.
- Sholihin, M. & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta



- Tripathy, LK (2017). Dampak kualitas kehidupan kerja pada kinerja pekerjaan. *Jurnal Internasional Pemasaran dan Manajemen Bisnis*, 2 (10), 11-14.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).