

The Influence Of Quality Of Working Life On Employee Performance
Mediated By Job Satisfaction Of Netira Embroidery UMKM
Tasikmalaya City

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang
Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja UMKM Bordir Netira
Kota Tasikmalaya

Muhammad Aldi Riyadi ¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana ²⁾; Ai Kusmiati Asyiah ³⁾
^{1,2,3)} Study Program Of Management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan
Tasikmalaya

Email: ¹⁾ aldiriyadi09@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ aikusmiati@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [13 Juli 2024]
Revised [15 Agustus 2024]
Accepted [19 Agustus 2024]

KEYWORDS

Quality Of Work Life, Job
Satisfaction, Employee
Performance.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja umkm bordir netira kota tasikmalaya. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data analisis menggunakan regresi linear dan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Netira Bordir sebanyak 44 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data diperoleh menggunakan kuesioner yang langsung dibagikan kepada karyawan bagian produksi, kemudian data dianalisis dengan path. Hasil penelitian didapatkan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan termasuk sangat tinggi. Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Netira Bordir Kota Tasikmalaya.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of quality of work life on employee performance which is mediated by job satisfaction of the netira embroidery SMEs in the city of Tasikmalaya. This type of research uses quantitative research methods. Data analysis used is linear regression and path analysis. The population in this study was 44 Netira Embroidery employees, the sampling technique used total sampling. Data was obtained using a questionnaire which was directly given to production employees, then the data was analyzed using lines. The results of data analysis showed that there was a significant influence between the variables of the quality of work life (X) on job satisfaction (Z). There is a significant effect between the quality of work life (X) on employee performance (Y) There is a significant effect between the variables Job Satisfaction (Z) on Employee Performance (Y) and Job Satisfaction (Z) mediates the relationship between the quality of work life (X) on Employee Performance (Y) at Netira Embroidery, Tasikmalaya City.

PENDAHULUAN

Sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah manusianya itu sendiri. Manusia merupakan faktor utama sebagai penggerak perusahaan karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang ada dibelakangnya. Manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka dari itu dibutuhkan manajemen yang baik dari setiap organisasi maupun perusahaan. Sebuah perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka tidak akan mudah dalam mencapai tujuan dari perusahaan (Zahara, 2016, hlm. 8). Sebuah perusahaan membutuhkan pengelolaan yang baik dalam menjaga dan mengatur sumber daya manusia untuk dapat membantu dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja dari masing masing individu karyawan ataupun anggotanya. Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti akan selalu meningkatkan kinerja karyawan maupun anggotanya (Syamsi, 2018, hlm. 77).

Kinerja pada dasarnya adalah singkatan dari kinetika energi kerja atau bisa disebut *performance* dalam bahasa Inggris. Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan oleh suatu individu pada hasil pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2015, hlm. 34). Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja, diantaranya yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja), faktor psikologis (persepsi, peran, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja), dan faktor organisasi (struktur dan desain pekerjaan) (Jackson, 2014, hlm. 105). Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan sebagai layaknya manusia (Steers, 2019, hlm. 107). Perusahaan yang berkualitas merupakan perusahaan yang

memiliki kualitas hidup kerja yang baik, yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta dapat mewujudkan karyawan yang berdaya saing dan berkompentensi (Iskandar dkk., 2019, hlm. 81).

Selanjutnya kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Dengan demikian, dalam penelitian ini kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hartatik, 2014, hlm. 85) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014, hlm. 67). Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung karyawan akan loyal terhadap organisasi dan kinerja menjadi semakin meningkat. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah (Bekti, 2018:1).

Bordir Netira merupakan salah satu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang berada di Kawalu, Kota Tasikmalaya. Netira merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Kp Pangkalan II RT 04 RW 08 Desa Karsamenak Kecamatan Kawalu KotaTasikmalaya. Netira didirikan oleh bapak Didin pada tahun 2000 yang berarti sudah beroperasi selama 23 tahun. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Didin selaku pemilik perusahaan, UMKM Bordir Netira pada saat awal berdiri yaitu memproduksi koko tetapi sudah berganti pembuatan menjadi memproduksi mukena karena koko sudah kurang peminatnya dan sekarang menjadi memproduksi mukena dengan berbagai model mukena dengan harga yang bervariasi dan menggunakan berbagai macam kain di antaranya: Kain Mikro, BSY, dan Rayon dengan proses pembuatan dilakukan dengan mesin yang canggih, sehingga menghasilkan produk mukena yang beranekaragam model dan motif.

Berdasarkan data karyawan yang didapat dari perusahaan, Netira ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 44 orang. Menurut Bapak Didin selaku pemilik perusahaan, salah satu hal yang menjadi keunggulan dari perusahaan ini adalah produk yang di hasilkan memiliki kualitas yang tinggi dan ketepatan waktu proses produksi. Produk yang banyak diproduksi dari UMKM Netira Bordir adalah produk khusus mukena untuk dipasarkan baik secara online seperti shopee maupun offline (pemasaran di Jakarta) ataupun pemesanan dari buyer. Untuk menghasilkan produk kualitas yang tinggi dan ketepatan waktu proses produksi tersebut diperlukan kinerja karyawan yang baik. Adapun tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan evaluasi kinerja karyawan.

Tabel 1 Data Kinerja Produksi Karyawan Netira Tahun 2022

Bulan	Target	Terealisasi	Ketercapaian
Januari	20000	18000	90%
Februari	20000	17600	88%
Maret	20000	18400	92%
April	20000	18400	92%
Mei	15000	13500	90%
Juni	15000	15150	101%
Juli	15000	14250	95%
Agustus	15000	14550	97%
September	15000	15450	103%
Oktober	15000	15000	100%
November	20000	17600	88%
Desember	20000	18400	92%

Sumber : UMKM Bordir Netira 2022.

Melihat dari data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap bulan hasil produksi dari UMKM Bordir Netira belum dalam mencapai target yang ditetapkan, target produksi yang paling rendah terjadi pada bulan Februari dan November yaitu hanya mencapai 88%, sedangkan produksi yang melebihi target yaitu pada bulan Jun, dan september masing-masing 101% dan 103%. Hal ini mengindikasikan hasil bahwa masih adanya kualitas produk belum sesuai standar perusahaan sehingga Harus diperbaiki dan berdampak pada target produksi, adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan target yang diinginkan, terlambat dalam penyelesaian tugas atau melebihi waktu yang ditetapkan, masih ada karyawan yang menyelesaikan tugas harus selalu dibantu oleh orang lain atau belum mampu mandiri.

Dari informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan bagian pengawas produksi, diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum optimal seperti masih adanya kualitas produk belum sesuai standar

perusahaan, adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan target yang diinginkan, terlambat dalam penyelesaian tugas atau melebihi waktu yang ditetapkan, masih ada karyawan yang menyelesaikan tugas harus selalu dibantu oleh orang lain atau belum mampu mandiri.

Kinerja sebenarnya memiliki arti luas bukan hanya sebatas hasil kerja maupun prestasi kerja akan tetapi sebagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja didalam perusahaan adalah salah satu variabel penting yang sangat relevan di dalam manajemen dalam beberapa waktu terakhir (Kusdi, 2016, hlm. 109). Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu, 2016, hlm. 22). Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.

Mengenai kualitas kehidupan kerja menurut karyawan mengatakan kurangnya fasilitas yang memadai dalam pelaksanaan tugas, lingkungan fisik yang kurang kondusif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Hasil wawancara dengan sebagian karyawan diperoleh informasi adanya kelemahan ditemukan yakni kerjasama tim antar bagian-bagian divisi. Karyawan kurang bekerja sama dalam melaksanakan tugas, kurangnya koordinasi, rendahnya sikap respon atau empati seperti tidak adanya saling menghibur dikala menghadapi kejenuhan kerja, kurangnya dorongan dari karyawan lain untuk kerja lebih giat.

Masalah-masalah yang terjadi di lapangan tersebut mengakibatkan seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara bagian satu dengan bagian lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu).

Mengenai kepuasan kerja didapatkan dalam hal ini karyawan merasakan tugas yang diberikan melebihi porsi yang sebenarnya sehingga hanya mampu memproduksi beberapa pcs saja dalam tiap harinya, ada juga yang berpendapat bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan sehingga harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dalam waktu yang sedikit. Upah yang diberikan saat ini tidak cukup memenuhi kebutuhan, namun hal tersebut disadari bahwa upah yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji serta mengetahui lebih dalam tentang seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya".

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti 2017:31) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan pengelolaan yang baik dalam menjaga dan mengatur sumber daya manusia untuk dapat membantu dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh kinerja dari masing masing individu karyawan ataupun anggotanya. Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti akan selalu meningkatkan kinerja karyawan maupun anggotanya (Syamsi, 2018, hlm. 77). Adapaun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja membentuk karyawan yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya akan memberikan/menciptakan efisiensi dan menguntungkan organisasi melalui kinerja karyawan yang lebih optimal (Handayani & Purwanto, 2018, hlm. 97).

Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan karyawan harus memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik. Menurut (Steers 2019:107) Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan sebagai layaknya manusia. Menurut (Nawawi, 2016:23) *Quality of work life* merupakan usaha perusahaan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dimana menciptakan rasa aman dengan karyawan dan kepuasan dalam bekerja demi mewujudkan suatu tujuan dalam perusahaan tersebut. Sedangkan menurut (Cascio, 2015:478) *Quality of work life* adalah persepsi karyawan bahwa mereka merasa aman, merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas

kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja organisasi secara teknik dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthan, 2017, hlm. 54).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan definisi kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan seperti rasa aman, kesempatan sebagai layaknya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang dikatakan memiliki kualitas kehidupan kerja tinggi adalah karyawan yang merasa kebutuhannya dalam bekerja terpenuhi.

Jika karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi, maka karyawan merasa diperhatikan serta dihargai yang mengakibatkan karyawan berkomitmen tinggi dengan perusahaan dan bersedia mengerahkan segala potensi yang dimiliki untuk mengabdikan dirinya untuk kemajuan organisasi. Sebaliknya, jika kualitas kehidupan kerja karyawan rendah, maka karyawan tidak sepenuhnya mendedikasikan dirinya untuk perusahaan karena kebutuhan yang dimiliki tidak tercapai sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan berdampak pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

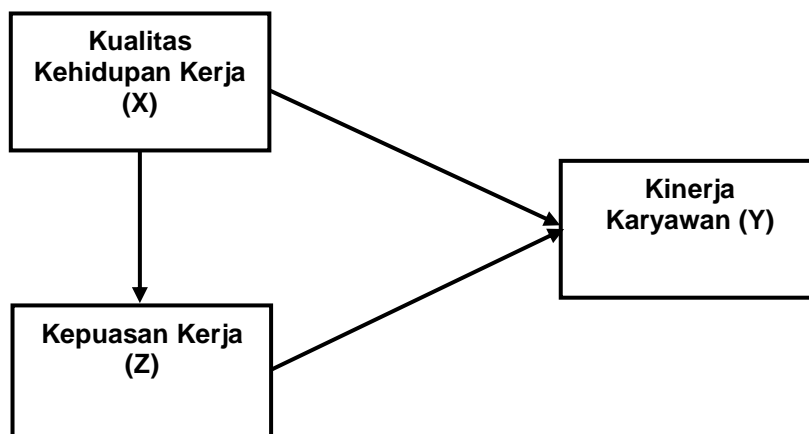
Menurut (Hartatik, 2014:85) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut (Sedarmayanti 2017:105) Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Sedangkan menurut (Robbins & Coulter, 2016:46) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik- karakteristiknya. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting dalam suatu pekerjaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui definisi tentang kinerja karyawan maka akan dikutip beberapa pendapat menurut para ahli, diantaranya Menurut (Ivancevich 2016:104) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut (Sedarmayanti 2017:463) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Sedangkan Menurut (Sutrisno 2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan utama suatu organisasi.

Penelitian ini menelaah tentang sejauh mana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Paradigma Penelitian



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah, hipotesis adalah proposisi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris (Sugiyono, 2019, hlm. 63). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya.
2. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya.
4. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Hamidi 2021:64). Metode kausalitas adalah hubungan sebab dan akibat yang mana variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2016:35).

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:80). Dalam penelitian ini populasi sasaran yang saya ambil adalah seluruh karyawan Netira yang berjumlah 44 orang. Menurut (Sugiyono 2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil dari karyawan UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya dengan jumlah 44 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi lapangan, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dengan melakukan penelitian pada objek penelitian.

Menurut Sugiyono (Sugiyono 2017:291), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder. Maka teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain (Sugiyono 2017:203).
- b. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meminta penjelasan langsung kepada pihak yang terkait.

Menurut Sugiyono (Sugiyono 2017:230) "Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan wawancara dengan responden dengan memberikan suatu pernyataan atau pertanyaan".

- c. Kuisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2016:142).
2. Studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari bahan bacaan yang relevan dengan masalah yang diteliti berupa buku-buku dan literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Menurut (Sugiyono 2017:291) mengungkapkan bahwa, studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, dimana dua variabel merupakan variabel bebas/variabel independen (*Independent Variable*) yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), serta satu

variabel merupakan variabel terikat/variabel dependen (*Dependent Variable*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Maka dari itu dalam penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga regresi tersebut bisa dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (Sugiyono 2017:297).

HASIL DAN PEMBAHASAN

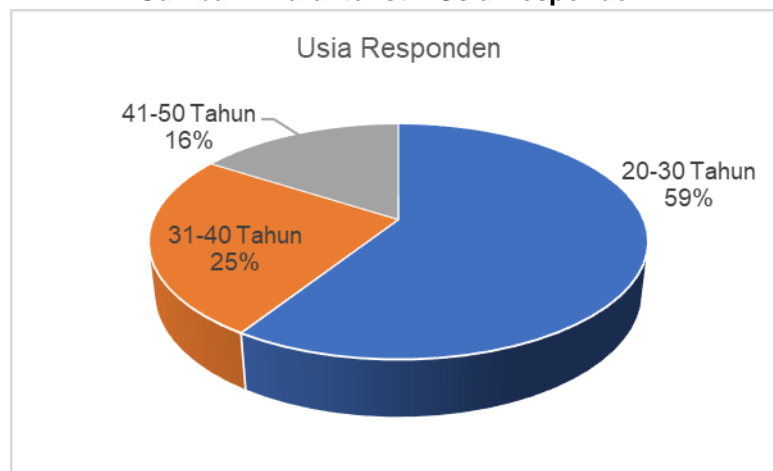
HASIL

Bagian ini merupakan bagian yang menggambarkan dari hasil penelitian yang dilakukan untuk menganalisis kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya yang dijadikan objek penelitian. Sebelum dilakukan pengujian kepada variabel penelitian terdahulu kuesioner tersebut dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada saat penyebaran kuesioner kepada 44 orang karyawan pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa usia responden mayoritas berkisar antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 59% atau 26 orang, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 25% atau 11 orang dan responden berusia 41-50 tahun sebanyak 16% atau 7 orang. Dapat disimpulkan mayoritas karyawan UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya termasuk usia cukup muda. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram berikut:

Gambar 2 Karakteristik Usia Responden



Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 44 orang karyawan pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas adalah pria yaitu sebanyak 32 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram berikut:

Gambar 3 Karakteristik Jenis Kelamin Responden



Sumber : Hasil penelitian yang diolah peneliti (2024)

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel valid. Dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) tiap item pernyataan yang diperoleh hasil korelasi lebih dari r Tabel (0,297). Dengan demikian data kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid dan layak sebagai alat ukur dalam analisis data selanjutnya. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	r hitung	Perbandingan	r tabel	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)				
(1)	0,591	>	0,297	Valid
(2)	0,361	>	0,297	Valid
(3)	0,479	>	0,297	Valid
(4)	0,468	>	0,297	Valid
(5)	0,538	>	0,297	Valid
(6)	0,580	>	0,297	Valid
(7)	0,700	>	0,297	Valid
(8)	0,489	>	0,297	Valid
(9)	0,635	>	0,297	Valid
(10)	0,549	>	0,297	Valid
(11)	0,394	>	0,297	Valid
(12)	0,468	>	0,297	Valid
(13)	0,505	>	0,297	Valid
(14)	0,662	>	0,297	Valid
(15)	0,433	>	0,297	Valid
(16)	0,607	>	0,297	Valid
(17)	0,580	>	0,297	Valid
(18)	0,534	>	0,297	Valid
Kepuasan Kerja (Z)				
(1)	0,733	>	0,297	Valid
(2)	0,454	>	0,297	Valid
(3)	0,594	>	0,297	Valid
(4)	0,435	>	0,297	Valid
(5)	0,670	>	0,297	Valid
(6)	0,593	>	0,297	Valid
(7)	0,576	>	0,297	Valid
(8)	0,613	>	0,297	Valid
(9)	0,477	>	0,297	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
(1)	0,585	>	0,297	Valid
(2)	0,505	>	0,297	Valid
(3)	0,509	>	0,297	Valid
(4)	0,390	>	0,297	Valid
(5)	0,430	>	0,297	Valid
(6)	0,564	>	0,297	Valid
(7)	0,373	>	0,297	Valid
(8)	0,400	>	0,297	Valid
(9)	0,442	>	0,297	Valid
(10)	0,498	>	0,297	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja memiliki nilai lebih dari $> 0,6$ dengan nilai kualitas kehidupan kerja (X) 0,851,

kepuasan kerja (Z) 0,741, dan kinerja karyawan (Y) 0,602 sehingga pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

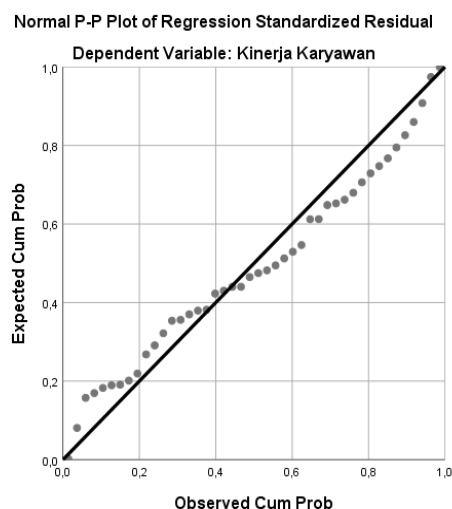
Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37201323
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,091
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output SPSS 25 pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga uji normalitas terpenuhi. Selain itu, uji normalitas dapat dilihat pada normal p-plot. Data yang berdistribusi normal apabila data dalam gambar terdistribusi dengan titik-titik searah mengikuti garis normal.

Gambar 4 Hasil Uji Normalitas



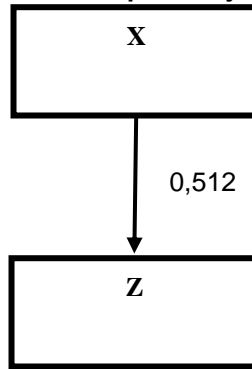
Berdasarkan Gambar tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonal serta tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi uji normalitas atau berdistribusi normal.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis untuk menilai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya yang dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 5 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja



Berdasarkan hasil perhitungan analisis path menggunakan SPSS 25 didapatkan koefesien korelasi variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) didapatkan nilai sebesar 0,512 yang menunjukkan korelasi kedua variabel tersebut cukup kuat. Dengan demikian Kepuasan Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh Kualitas Kehidupan Kerja (X) dengan koefesien determinasi sebesar 0,262 atau sebesar 26,2%.

Melihat dari hasil tersebut dapat dikemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kepada kepuasan kerja sebesar 26,2%. Menurut teori yang dikemukakan oleh (Luthan, 2017, hlm. 54) menyatakan bahwa kualitas kehidupan di tempat kerja berperan penting dalam dalam terbentuknya kepuasan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya menyeluruh dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik karyawan di tempat kerja dengan pemenuhan berbagai aspek kebutuhan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mampu merespon dan memenuhi kebutuhan mental dan fisik mereka dengan baik, maka akan muncul perasaan dan penilaian positif terhadap pekerjaan sehingga dari pengalaman positif selama bekerja itulah yang membentuk kepuasan kerja.

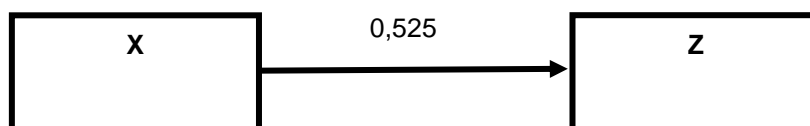
Tingkat signifikansi pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja maka dilakukan uji hipotesis dari perhitungan SPSS 25 didapatkan nilai t hitung sebesar 3,859 > t Tabel (1,680) dan nilai sig, 0,000 (<0,005) artinya terdapat pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya. Artinya kualitas kehidupan kerja di perusahaan ini baik dengan membuka ruang karyawan untuk berpartisipasi yang berdampak pada kepuasan kerja seperti karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya sesuai dan cocok dengan kepribadiannya. Sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat apabila diimbangi dengan semakin baiknya kualitas kehidupan kerja.

Penelitian sebelumnya (Sudiq dan Wijayanti 2020:924) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagaimana sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa penerapan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan. Kemudian peneliti (Bekti 2018:1) terdapat hasil penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat apabila diimbangi dengan semakin baiknya kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*).

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis untuk menilai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya yang dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 6 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil perhitungan analisis path menggunakan SPSS 25 didapatkan koefesien korelasi variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai sebesar 0,525 yang menunjukkan korelasi kedua variabel tersebut cukup kuat. Dengan demikian, Kinerja Karyawan (Y)

dapat dipengaruhi oleh Kualitas Kehidupan Kerja (X) dengan koefisiensi determinasi sebesar 0,275 atau sebesar 27,5%.

Melihat dari hasil tersebut dapat dikemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kepada kinerja sebesar 27,5%. Menurut teori yang dikemukakan oleh (Handayani & Purwanto, 2018, hlm. 97) Kualitas kehidupan kerja membentuk karyawan yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya akan memberikan/ menciptakan efisiensi dan menguntungkan organisasi melalui kinerja karyawan yang lebih optimal. Iskandar (2019, hl, 81) berpendapat perusahaan yang dapat menciptakan kualitas hidup kerja yang baik, yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta dapat mewujudkan karyawan yang berdaya saing dan berkompentensi akan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan

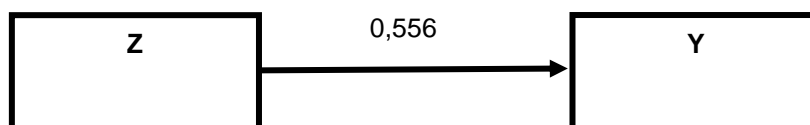
Tingkat signifikansi pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja maka dilakukan uji hipotesis dari perhitungan SPSS 25 didapatkan nilai thitung sebesar 3,996 > t Tabel (1,680) dan nilai sig, 0,000 (<0,05) artinya terdapat pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya. Artinya kualitas kehidupan kerja di perusahaan ini baik seperti terlibatnya karyawan dalam penentuan kualitas produk, terjalannya komunikasi antar karyawan yang baik, dan kondisi kesehatan lingkungan kerja yang baik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, kemampuan bekerjasama, dan ketepatan waktu. Sehingga dengan kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya (Hasmalawati 2018:33) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya fasilitas, kecukupan sumber daya dan kontrol yang tepat, kompensasi dan penghargaan, keamanan kerja, budaya dan iklim organisasi, hubungan dan kerjasama, kebebasan dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis untuk menilai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya yang dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil perhitungan analisis path menggunakan SPSS 25 didapatkan koefisien korelasi variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai sebesar 0,556 yang menunjukkan korelasi kedua variabel tersebut cukup kuat. Dengan demikian, Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja (Z) dengan koefisiensi determinasi sebesar 0,310 atau sebesar 31%.

Melihat dari hasil tersebut dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kepada kinerja pegawai sebesar 31%. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hartatik, 2014, hlm. 85) kepuasan kerja yakni perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik (Baroroh 2013:1).

Tingkat signifikansi pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja maka dilakukan uji hipotesis dari perhitungan SPSS 25 didapatkan nilai thitung sebesar 4,341 > t Tabel (1,680) dan nilai sign, 0,000 (<0,05) artinya terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya. Artinya karyawan merasa cukup puas dengan gaji atau upah yang ditetapkan perusahaan dan pekerjaan yang diemban karyawan dirasa secara mental menantang sehingga karyawan merasa selalu siap untuk melakukan tugas yang diberikan perusahaan, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam hal kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Sehingga kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

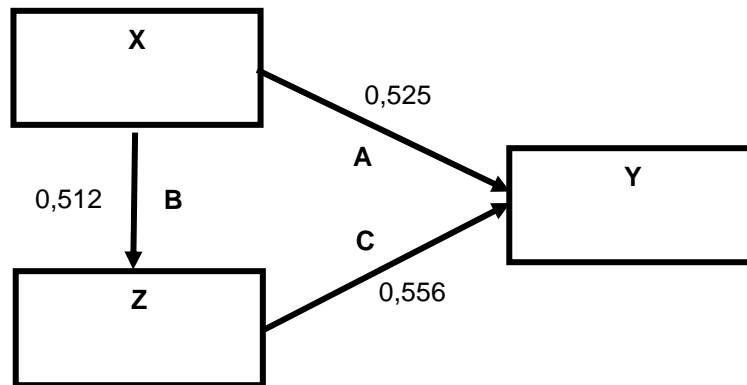
Penelitian yang dilakukan oleh (Priyono, 2020, hlm. 187) menyimpulkan seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada sikap positif terhadap pekerjaan

yang diembannya, sebaliknya bilamana karyawan tersebut tidak memiliki kepuasan kerja maka akan sikap negatif akan ditunjukkan terhadap pekerjaan yang diembannya.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalay

Secara lengkap pengaruh dari kualitas kehidupan kerja, terhadap kinerja yang dimediasi dengan kepuasan kerja didapatkan analisis jalur sebagai berikut :

Gambar 8 Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X, Z dengan Y



Berdasarkan bagan tersebut, maka dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X, terhadap Y melalui Z yang disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 3 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung X, Z Terhadap Y

No	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Jumlah
1	Kualitas Kehidupan kerja (X)	X Terhadap Y (ρ_{yx_1}) (ρ_{yx_1}) (0,525) (0,525)		0,275 (A)
			X → Z → Y (0,525) (0,512) (0,556)	0,149 (B)
		Total Pengaruh X Terhadap Y = (A + B)		0,425 (C)
2	Kepuasan kerja (Z)	Z Terhadap Y (0,556) (0,556)		0,309 (D)
		Total Pengaruh Z Terhadap Y = (D)		0,309 (E)
		Total Pengaruh X, Z, Terhadap Y (C+E)		0,734 (F)
Pengaruh Faktor Lain 1 – F				0,266 (G)

Berdasarkan data pada Tabel dapat diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,275 atau 27,5%, kemudian pengaruh tidak langsung variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 0,149 atau 14,94% sehingga pengaruh dari Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,425 atau 42,5%. Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,309 atau 30,9%. Dengan demikian faktor Kualitas Kehidupan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,734 atau sebesar 73,4%. Sisanya yaitu sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Melihat dari hasil tersebut dapat dikemukakan bahwa apabila kualitas kehidupan kerja dapat tercapai oleh karyawan, maka kondisi ini akan meningkatkan kepuasan kerja seperti karyawan merasa senang, nyaman dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Kemudian karyawan yang memiliki puas dalam pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap tugas yang diembannya, demikian adanya akan menimbulkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, maka dilakukan uji Sobel, dari hasil Sobel Tes Hasil perhitungan uji Sobel didapatkan nilai Z sebesar $4,187 > 1,680$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan. Artinya Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan atau Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian sesuai dengan Priyono (2020) yang menemukan Kualitas Kehidupan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada karyawan bagian T.U.K PG. Kebon Agung Malang. Maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian di atas membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat digunakan sebagai mediasi untuk Kinerja Karyawan. Dengan demikian Kualitas Kehidupan Kerja yang positif dan adanya Kepuasan Kerja dapat memediasi terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya termasuk klasifikasi sangat tinggi.
2. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya.
3. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya.
5. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada UMKM Bordir Netira Kota Tasikmalaya.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak perusahaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan meningkatkan jaminan keamanan dalam bekerja. Pihak perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian tugas kepada karyawan serta dapat menciptakan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan sesama rekan kerja.
2. Bagi Universitas
Hasil penelitian ini diharapkan menambah kepustakaan dan literatur bagi institusi pendidikan dan dijadikan sebagai bahan untuk catur dharma perguruan tinggi.
3. Bagi Peneliti yang lainnya
Sebaiknya peneliti lain yang tertarik dengan topik yang sama melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan sampel yang lebih luas dan variabel yang lebih banyak dengan menggunakan metode yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Baroroh, S. (2013). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Naskah Publikasi*. 1–5.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 6 No 2 July-December 2018 Published by Universitas Airlangga*, 156–163. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (9 ed.). McGraw-Hill.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work, Life, Profits* (10 ed.). McGraw Hill Higher Education.
- Christiadi, A. Y., Ferdinand, & Stepanus. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja di Universitas Palangka Raya. Dalam | 64 *JMSO* | (Vol. 1, Nomor 1).
- Ghozali. (2018). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (3 ed.). Universitas Diponegoro.
- Hamidi. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Deepublish.

- 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), 38–55. <https://doi.org/10.30813/jbam.v11i1.1073>
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (II). Laksana.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alamat Korespondensi. *Jurnal Psikologi Ilmiah*. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- Ihsan, M., Jamil Harahap, S., Husniati, Dayatullah, & Masrida. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS AL Jamiyatul Wasliyah Tembung. Dalam *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* (Vol. 3, Nomor 2).
- Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J. F. A., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja , Kualitas Kehidupan Kerja , Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Air Manado. *Jurnal Manajemen dan Wirausaha*, 7(3), 2821–2830.
- Ivancevich, M. (2016). *Perilaku dan manajemen organisasi* (I). PT. Gelora Aksara Pratama.
- Jackson. (2014). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Khoe, K., Pradiani, T., & Fathorrahman. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kinerja Karyawan PT. Samudera Express Indonesia Logistik Di Jakarta. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 555–572.
- Kusdi. (2016). *Budaya Organisasi*. Salemba Empat.
- Luthan. (2017). *Perilaku Organisasi* (V. A. Yuwono, Ed.; Pertama). PT. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marliani, S. (2016). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Nauliana, F., Aisyah, S., & Irma Hatneny, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman (Disperkim) Kab.Bondowoso). *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 49–58. www.fe.unisma.ac.id
- Nawawi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Gajah Mada University Press.
- Pabundu, T. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (3 ed.). PT. Bumi Aksara.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja,dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon No. 1, 6*.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2015). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta .
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (B. Sabran & D. Bardani, Ed.; 13 ed., Vol. 1). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (B. Sabran & D. Sabrani, Ed.; 4 ed., Vol. 1). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo.
- Steers, R. M. (2019). *Efektivitas Organisasi* (M. Jamin, Ed.). Erlangga.
- Sudiq, R. A. S. D., & Wijayanti, D. T. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3–Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 921–930. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p921-930>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukamto, C. S. C. M. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. *Naskah Publikasi Program Studi Akuntansi*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.

- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syamsi, I. (2018). *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Rhineka Cipta.
- 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*, 7(4), 5613–5622.
- Tisnawati & Priansa. (2018). *Kepemimpinan Dan. Perilaku Organisasi*. Refika Aditama.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan. Penelitian*. Salemba Empat.
- Zahara, T. R. (2016). *Siapa Harus Pergi Siapa Harus Tinggal: Strategi Mencegah Turnover Intention Gen-Y (Pertama)*. Pusat Studi Manajemen Sumber Daya Manusia.