

## **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo**

**Yuniar Eka Resti<sup>1</sup>, Irwan Yantu<sup>2</sup>, Endi Rahman<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Negeri Gorontalo*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Sampling* jenuh yaitu sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan melakukan wawancara. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik memenuhi criteria hipotesisnya dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk pengaruh kualitas kehidupan kerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,919 > t_{tabel} 1,7011$ . Yang apabila nilai keduanya dibandingkan maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yang menjelaskan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik pengaruh kualitas kehidupan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R square 0,464 atau 46,4% dapat menentukan besaran pengaruh yang diberikan oleh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, melalui hipotesis penelitian teruji kebenarannya dan dapat diterima.

**Kata Kunci:** *Kualitas Kehidupan Kerja; Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2023 Yuniar Eka Resti

---

✉Corresponding author :

Email Address : [yuniarekaresti06@gmail.com](mailto:yuniarekaresti06@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

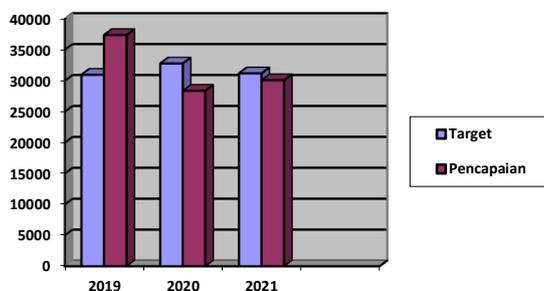
Pada era globalisasi, perusahaan harus mengembangkan manajemen yang baik dalam perusahaan, terutama pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), hal ini dikarenakan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya yang dimilikinya. Semakin ketat persaingan dalam dunia bisnis menghadapi suatu organisasi/perusahaan dalam memenuhi kebutuhan publik yang memiliki daya saing yang efisien dan ketat. Dalam meningkatkan efisien tersebut tentu memerlukan pula SDM yang berkualitas (Ace, 2017). Karyawan adalah elemen penting dalam operasional keseluruhan sumber daya yang dikelolanya. Dari hal tersebut tentu diperlukan bagi sebuah perusahaan dalam mengembangkan cara-cara terbaru dalam pengelolaan sumber dayanya sehingga

upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan dapat dimanfaatkan dengan baik. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi para karyawannya (Dewi, 2018). Pentingnya sebuah organisasi menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, yakni agar dapat memicu kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil perilaku karyawan yang menunjukkan sikap positif terhadap organisasi mereka. Kinerja juga diartikan dengan sekumpulan nilai dari kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja optimal yang diberikan oleh karyawan akan memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Borman & Brush dalam (Hasmalawati, 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil dari proses yang kompleks, baik berasal dari pribadi karyawan sendiri (*internal faktor*) maupun dari upaya strategis perusahaan (*eksternal faktor*), (Amstrong (2007).

PT. Asuransi Kredit Indonesia atau PT. Askrindo Cabang Gorontalo merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam asuransi/penjaminan, peran PT. Askrindo dalam pemberdayaan UMKM adalah sebagai lembaga penjamin atas kredit yang disalurkan oleh perbankan kepada UMKM saat ini. PT. Askrindo (Persero) memiliki lima usaha yaitu Asuransi Kredit Bank, Asuransi Kredit Perdagangan, *Surety Bond*, *Customs Bond* dan Asuransi Umum. Adapun laporan pencapaian kinerja PT. Askrindo Cabang Gorontalo 3 tahun terakhir sebagai berikut.

**Grafik Pencapaian Kinerja PT. Askrindo Cabang Gorontalo**



Dengan melihat grafik pencapaian kinerja PT. Askrindo Cabang Gorontalo di atas terdapat masalah mengenai pencapaian kinerja. Pada tahun 2019 pertumbuhan pencapaian target baik itu produk Asuransi Kredit Usaha Rakyat (KUR) dan Asuransi Non Kredit Usaha Rakyat (Non KUR) sangat melebihi target yang diberikan oleh PT. Askrindo Pusat, hal ini berbanding terbalik pada tahun 2020 tingkat pencapaian target perusahaan menurun drastis dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2021 pertumbuhan kinerja karyawan pada PT. Askrindo Cabang Gorontalo mulai membaik dibandingkan tahun 2020 walaupun secara total belum mencapai target yang sudah ada.

Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah pandangan dari pekerjaan terhadap situasi dan pengalaman di tempat kerja. Artinya dalam praktik merealisasikan kualitas kehidupan kerja, perusahaan berusaha melihat dari sudut pandang para pekerja, kualitas kehidupan kerja yang baik pada sebuah perusahaan akan membuat karyawan merasa lebih bernilai bagi perusahaan, kemudian dengan

pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan kompetensi karyawan serta membantu menghasilkan kinerja optimal (Ristanti & Dihan, 2016). Adapun menurut Chanvibol & Luengalangkot dalam (Karanita & Kurniawan, 2022), kualitas kehidupan kerja merupakan sejauh mana keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, yang meliputi pengalaman kerja yang bermanfaat, memuaskan, rendahnya tingkat stress, dan konsekuensi pribadi negatif lainnya. Selanjutnya adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yakni lingkungan kerja, budaya organisasi, hubungan dan kerja sama, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penghargaan, fasilitas, kepuasan kerja dan jaminan kerja, dan otonomi daerah (Swamy & Rashmi, 2015).

Terkait kualitas kehidupan kerja dapat menjadi alasan mengapa kinerja karyawan menurun, karena jika kualitas kehidupan kerja karyawan kurang baik maka akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disamping itu, masih banyak juga karyawan yang kurang disiplin dengan waktu kerja yang telah ditentukan sehingga dapat mengurangi produktivitas kerjanya dan kurangnya kerja sama antar karyawan seperti memecahkan masalah karena menurunnya tingkat pencapaian.

Berdasarkan beberapa referensi yang saya temukan, pada penelitian (Agustina E. Latif, 2022) yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo" diperoleh bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Kota Gorontalo.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Askrindo Cabang Gorontalo. Maka penulis bermaksud mengangkat judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Askrindo Cabang Gorontalo".

## METODOLOGI

Dalam penelitian ini peneliti melakukan survei dengan menggunakan penelitian kuantitatif jenis deskriptif dengan teknik sampling yang digunakan adalah teknik non probability sampling. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. teknik analisis ini dipilih oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo.

Dari penjelasan mengenai populasi, yang menjadi sasaran populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yakni sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Dengan cara menyebarkan link kuesioner yang sudah dibuat menggunakan google form. Dengan teknik analisis data seperti (1) Pengujian Validitas, (2) Pengujian Reliabilitas, (3) Pengujian Normalitas, (4) Analisis Regresi Sederhana, (5) Uji t, (6) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ) maka instrument tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji *person correlation* maka diperoleh hasil yang menunjukkan tiap-tiap item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner baik variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan lebih besar dari 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan bersifat valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur terhadap pengaplikasiannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu berbeda. Untuk uji reliabilitas digunakan *Alpa Cronbach*, dimana semua instrument dapat dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih.

#### Uji Reliabilitas

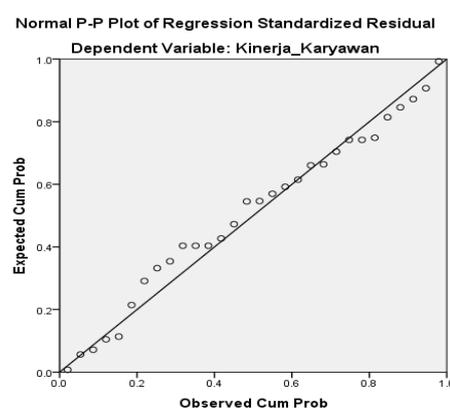
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,947	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,955	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel x sebesar 0.947, sedangkan variabel penelitian y adalah 0.955. ini berarti semua item pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal dikarenakan nilai *cronbach's alpha* besar dari 0,6.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam uji hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independen yang digunakan telah berdistribusi secara normal atau tidak.

#### Grafik Normal P-Plot



Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22

Grafik di atas menunjukkan penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Tabel Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.020	8.883		2.366	.025
Kualitas_Kehidupan_Kerj	.672	.137	.681	4.919	.000

**a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan**

Analisis regresi sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y), maka dapat dituliskan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 21.020 + 0.672X$$

Keterangan:

Model Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 21.020. Jika nilai Kualitas Kehidupan Kerja diasumsikan 0 atau tidak memiliki pengaruh maka nilai dari Kinerja Karyawan Perusahaan adalah sama dengan nilai konstanta yaitu 21.020.
2. Nilai regresi 0.672 Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja (X) maka nilai partisipasi dari variabel Kinerja Karyawann (Y) akan meningkat sebesar 0.672. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

**Uji Parsial**

Tabel 4.14 Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Si
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.020	8.883		2.36	.0
Kualitas_Kehidupan_Kerj	.672	.137	.681	4.91	.0

**a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan**

Jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 30 responden, dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% (0,05) dan nilai df sebesar n-k-1 = 30-1-1 = 28 maka diperoleh nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 1.7011.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai t<sub>hitung</sub> (4.919>1.7011). Sedangkan untuk nilai signifikan Kualitas Kehidupan Kerja adalah lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,5). Ini berarti H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa

pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merepresentasikan besar dan kuatnya kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Besaran nilai  $R^2$  yang berkisaran antara  $0 < R^2 < 1$ . Jika  $R^2$  menunjukkan bahwa semakin mendekati satu, maka model yang diusulkan dikatakan karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai  $R^2$  dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Uji Determinasi (R)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.444	5.508

a. Predictors: (Constant), Kualitas\_Kehidupan\_Kerja

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil  $R^2$  sebesar 0,464. Nilai ini ketika dimasukkan kedalam formulasi maka  $0 < 0,464 < 1$ . Hal itu berarti nilai  $R^2$  mengindikasikan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Askrindo Cabang Gorontalo adalah 0,464 atau sebesar 46,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian.

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara teoritis kualitas kehidupan kerja digunakan sebagai pendekatan untuk mendorong suatu kemampuan karyawan. Rivai dan Sagala (2009) menjelaskan bahwa kualitas kerja merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pekerja untuk mempengaruhi pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja yang baik dapat menjelaskan bahwa sebuah perusahaan tersebut dalam kondisi baik, hasil kerja yang baik menjelaskan juga seseorang yang baik akan pekerjaannya. Sehingga kondisi kehidupan seseorang akan berdampak pada hasil kerja yang dicapai. Begitu juga sebaliknya jika kinerjanya tidak baik maka kondisi kehidupan kerja seseorang kurang baik juga. Menurut Wibowo dalam (Ibrahim, 2015), Kinerja karyawan merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Setiap perusahaan akan menginginkan karyawan yang bekerja sesuai dengan yang diharapkan, dan untuk mendapatkan karyawan yang dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya akan sangat sulit karena setiap karyawan yang memiliki sifat berbeda-beda sehingga dalam mencapai hasil kerja setiap orang akan berbeda-beda. Kinerja yang baik akan dipengaruhi juga melalui partisipasi seseorang terhadap pekerjaan yang di emban, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pengembangan karir pada perusahaan. Hal ini akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja seseorang.

Melalui penyebaran kuesioner pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo, pada pernyataan indikator lingkungan kerja dengan pernyataan keamanan di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja menjadi

faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Indikator partisipasi kerja dengan pernyataan karyawan dalam bekerja berupaya maksimal untuk mencapai keberhasilan perusahaan, hal ini dapat meningkatkan hasil kerja karyawan apabila terus ditingkatkan. Karena dalam indikator partisipasi kerja ini akan meningkatkan kualitas kehidupan dalam berpartisipasi atas pekerjaan yang diemban, sehingga akan menghasilkan kerja yang baik. Sedangkan pada pernyataan perusahaan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan operasional perusahaan sangat minim, karena tidak semua karyawan yang dapat terlibat dalam pengambilan keputusan khususnya dalam hal hasil kerja karyawan. Hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya, sehingga dibutuhkan peningkatan dalam melibatkan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan lebih khususnya pada pekerjaan masing-masing.

Keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja karyawan untuk mendapatkan kinerja yang baik karena hal tersebut juga diperlukan karena dengan memiliki karyawan yang sehat maka pekerjaan akan terselesaikan dengan baik, begitupun sebaliknya. Keselamatan kerja juga menjadi hal yang paling penting untuk diperhatikan karena dengan tidak adanya kecelakaan kerja maka akan meminimalisir terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pada hasil penelitian pada pernyataan pimpinan perusahaan menaruh perhatian bagi karyawan yang mengalami sakit dengan memberikan sumbangsi seperti biaya rumah sakit dan biaya pengobatan dan seluruh karyawan mendapatkan jaminan asuransi kesehatan dari perusahaan apabila karyawan sakit dapat digunakan jaminan seperti BPJS ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa setiap karyawan mendapatkan rasa timbal balik karyawan dalam memberikan hasil yang sesuai dengan harapan pimpinan, karyawan juga mendapatkan jaminan sehingga dalam bekerja karyawan tidak merasa khawatir karena kehidupannya sudah dijamin oleh perusahaan.

Distribusi perolehan nilai pada indikator pengembangan karir pada pernyataan pimpinan mengikut sertakan setiap karyawan dalam pelatihan mengenai pengembangan SDM, hal ini dapat meningkatkan hasil kerja karyawan karena meratanya pelatihan yang diikuti sertakan semua karyawan sehingga karyawan semua memiliki pengalaman dalam pekerjaannya masing-masing. Pada pernyataan lainnya dalam pernyataan penilaian kinerja perusahaan terjalin secara jujur sehingga tidak terdapat pilih kasih dalam pengembangan karir karyawan, hal ini menjelaskan bahwa tidak semua penilaian kinerja dalam perusahaan berjalan dengan baik sehingga harus adanya peningkatan-peningkatan penilaian kinerja karyawan sesuai dengan hasil kerja masing-masing karyawan yang terjadi secara fakta sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada meningkatnya hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Kualitas Kehidupan Kerja dalam menciptakan Kinerja Karyawan pada PT. Askrindo Cabang Gorontalo. Hasil penelitian ini didukung juga oleh peneliti terdahulu Latif 2022 yang berjudul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toyota Hasrat Abadi Kota Gorontalo, dimana variabel Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Hasrat Abadi Kota Gorontalo. Akan tetapi, penelitian menurut Agow, dkk (2020) yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Air Madidi", dimana variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan semakin berpengaruh besar atau positif secara langsung jika memasukkan variabel antara atau penyela, dengan kata lain jika ingin

meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus menciptakan atau meningkatkan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terlebih dahulu terhadap kinerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , sedangkan untuk nilai signifikan kualitas kehidupan kerja adalah lebih kecil dari 0,05. Berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Referensi :

- Ace, A. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsud Bangkinang. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 5(1), 1-13.
- Adhikari, K., & Panda, R. K. (2019). The role of consumer-brand engagement towards driving brand loyalty: Mediating effect of relationship quality. *Journal of Modelling in Management*, 14(4), 987-1005. <https://doi.org/10.1108/JM2-03-2019-0067>
- Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 1(02), 2655-6499. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p09>
- Ahmad, M. (2017). *Revenue Changes And Emotional Intellegence in Improving The Performance Of Employees Civil Area. (Faculty of Economics and Business, State University of Gorontalo)*. Jurnal. Gorontalo
- Allam, Z., & Shaik, A. R. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10(6), 1287-1294. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.029>
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.156-163>
- Bismala, L., Putri, L. P., & Handoko, B. (2018). *Manajemen Produksi*. UMSU PRESS.
- Butt, R. S., Altaf, S., Chohan, I. M., & Ashraf, S. F. (2019). Analyzing the role of quality of work life and happiness at work on employees job satisfaction with the moderation of job stress, empirical research of jiangsu university. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1905-1915.
- Changgriawan, G. S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. Agora.
- Dewi, A. M. (2018). *Jurnal Magisma Vol. 6 No. 1 - Tahun 2018* 1. 6(1), 1-22.
- Ekowati, S., & Ariani, T. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. WOM Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10, 229-236.
- Ghozali. Imam. 2005. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gurdogan, E. P., & Uslusoy, E. C. (2019). The Relationship between Quality of Work Life and Happiness in Nurses: A Sa...: EBSCOhost. *International Journal of Caring Sciences*, 12(3), 1364-1371. <http://web.p.ebscohost.com.unair.remotexs.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6986b777-c921-46fd-9213-ad682692e10b%40redis>
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, 03(02), 1-9.

- <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang)*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*
- Iqram, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/14592>
- 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), 1013–1031. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.769>
- Lisabella, M., & Hasmawaty, A. R. (2021). ... dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen ...*, 2(4), 209–226. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/380%0Ahttps://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/download/380/383>
- Majumder, S., & Biswas, D. (2022). COVID-19: impact on quality of work life in real estate sector. *Quality and Quantity*, 56(2), 413–427. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01136-4>
- Muindi, F., & K'Obonyo, P. (2015). *Kualitas kehidupan kerja, kepribadian, kepuasan kerja, kompetensi, dan prestasi kerja: Sebuah tinjauan kritis literatur*. *Jurnal Ilmiah Eropa, ESJ*
- Munir, R. I. S., & Rahman, R. A. (2016). *Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis*. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 488–496. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30156-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30156-3)
- Rahman, E. (2018). *Pengaruh Kualitas Produk Listrik Prabayar Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. PLN (Persero) Area Gorontalo Rayon Telaga*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap*. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>
- Sankar, J. P. (2018a). *Dampak Kualitas Kehidupan Kerja pada Kepuasan Kerja : Studi Kasus pada Staf Perawat Distrik Thiruvallur Tamil Nadu*. November 2018.
- Sankar, J. P. (2018b). *Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction: a Case Study on Staff Nurses of Thiruvallur District of Tamil Nadu*. *International Journal of Innovative Research in Management Studies*, November.
- Sudiq, R. A. S. D., & Wijayanti, D. T. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Segar Murni Utama*. 8(3sukos), 921–930.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamto, C. S. C. M. (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi*. *Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). *Quality of Work Life: Scale Development and Validation*. *IntrernationalJurnal of Caring Science*, 8(2), 281