
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI *QUALITY OF WORK LIFE* MELALUI KEPUASAN KERJA

Oleh

Kusnanto Darmawan¹, Sukma Irdiana², Kurniawan Yunus Ariyono³

^{1,2,3} Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Email : kusnanto.wiga@gmail.com¹, sukmapasah@gmail.com²,

ariyonoary45@gmail.com³

Article History:

Received: 01-05-2023

Revised: 15-06-2023

Accepted: 20-07-2023

Keywords:

Work-Life Balance, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

Abstract: Kinerja pegawai adalah hasil pencapaian kerja pegawai yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yaitu simple random sampling dengan jumlah responden 100 ASN. Data dianalisis menggunakan path analysis dan dengan bantuan software SPSS 21.0. Hasilnya menjelaskan bahwa Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat memediasi work-life balance terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti ketika pegawai yang telah dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya belum tentu akan meningkatkan kinerjanya untuk menjalankan tugas yang telah diberikan, tetapi dengan adanya penghargaan yang didapat dalam menjalankan tugas yang diberikan selama ini, lalu imbalan yang sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, dan dapat meraih pencapaian yang telah diimpikan, hal tersebut akan membuat pegawai merasa puas bekerja dan berkontribusi di pemerintahan, dan dengan kepuasan yang telah didapat oleh pegawai, hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaan yang telah diberikan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, baik yang bergerak pada sektor swasta maupun aparatur sipil negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aparat Negara atau abdi Negara, dalam menjalankan tugasnya ASN mampu menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 serta Pancasila.

Perannya dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan diharapkan profesional. Seorang PNS juga harus memahami peran dan tanggungjawabnya sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Sebagai pelaksana fungsi pemerintahan, seorang PNS harus memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat memberikan performa terbaik.

Quality of work life merupakan sebuah konsep manajemen dalam rangka untuk memperbaiki sumber daya manusia pada perusahaan atau organisasi. *Quality of work life* merupakan salah satu masalah utama yang seharusnya mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan (Pratiwi & Fatoni, 2018). Dilihat dari konteks pengembangan sumber daya manusia, karyawan pada perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam mengubah suatu perusahaan. Memotivasi karyawan untuk berkontribusi atas kemampuan terbaik, dan pengetahuan mereka telah dijadikan salah satu dampak dari *quality of work life* yang diterapkan. Selain itu diharapkan dengan adanya *quality of work life* ini mampu membantu manajemen untuk mengembangkan karyawan, loyalitas karyawan, dan karyawan yang berdedikasi.

Salah satu variabel yang mempengaruhi performa PNS adalah kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL). *Quality of work life* (QWL) merupakan persepsi pekerja mengenai kualitas hidup pekerja di tempat kerja (Fernandes et al., 2017; Walton, 1975). *Quality of work life* (QWL) yang tinggi penting bagi organisasi karena menunjukkan organisasi dapat menawarkan lingkungan kerja yang sesuai kepada pekerja (Noor & Abdullah, 2012). Gokhale (2015) menyimpulkan setelah meninjau berbagai literatur bahwa *Quality of work life* (QWL) lebih luas dari pada kepuasan kerja atau faktor intrinsik yang terkait dengan pekerjaan. Seiring dengan kepuasan kerja, beberapa konsep *Quality of work life* (QWL) juga memasukkan general well-being, workhome interaction, stres yang dialami di tempat kerja, lingkungan fisik, dan tingkat kontrol pada pekerjaan. Kanten & Sadullah (2012) mengatakan bahwa *Quality of work life* (QWL) terkait dengan kesejahteraan pekerja di tempat kerja dan sangat berbeda dari kepuasan kerja, domain *Quality of work life* (QWL) tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja tetapi dapat pula mempengaruhi kehidupan di luar pekerjaan seperti keluarga, leisure, dan kebutuhan sosial.

Selain faktor kualitas kehidupan kerja, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor kinerja pegawai. Dalam mencapai kinerja yang tinggi, seseorang diharapkan untuk memiliki kualitas dalam bekerja dan mempunyai dukungan, dimana salah satu faktor pendukung agar karyawan memiliki kualitas kerja yang baik. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa pegawai menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan organisasi kepada para pegawainya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Leitao et al. (2019) bahwa dukungan faktor kualitas kehidupan kerja yang baik mampu membuat pegawai merasa dihargai baik sebagai manusia maupun professional, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Setiadi dan Wartini (2016) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga apabila implikasi kualitas kehidupan kerja pegawai lebih ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya

apabila implikasi kualitas kehidupan kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan ketidaksinkronan atau ketidakkonsistenan pada penelitian. Penelitian ini berupaya mengisi celah yang ada karena terdapat hasil penelitian yang berbeda, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan lebih dalam tentang penelitian ini. Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai

LANDASAN TEORI

Work-Life Balance

Work-life balance menurut (Wahyu et al., 2021) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Dimensi *work-life balance* menurut (Ristanti & Dihan, 2017) :

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*). (Santhi & Mujiati, 2016): Jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*). (Santhi & Mujiati, 2016): Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*). (Santhi & Mujiati, 2016): Tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

Kinerja Pegawai

(Alfani, 2018) mengatakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Asari, 2022), Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu :

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

(Wahyu et al., 2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya saat ini. Sikap ini dapat terlihat atau tercermin melalui moral kerja, rasa kedisiplinan, dan prestasi kerja yang terlihat dari mereka.

(Riskawati et al., 2023), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan Kerja. Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian untuk menganalisis dan menguji pengaruh variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai ASN Kabupaten Lumajang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan disebarkan kepada responden dengan skala likert 1-5. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2023 yang dilakukan pada pegawai ASN Kabupaten Lumajang dengan populasi sejumlah 100 responden. Jumlah populasi Teknik sampling menggunakan *simple random sampling*. Teknik penyebaran angket melalui link kuesioner google form yang disebarkan kepada responden sehingga responden tinggal memberikan centang pada kolom atau tempat yang sesuai. Analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dengan menggunakan SPSS 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan uji validitas pada variable *work-life balance*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan hasil untuk semua item pertanyaan valid dikarenakan nilai r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0.1966. Sedangkan uji reliabilitas menunjukan bahwa variabel variabel *work-life balance* menghasilkan nilai 0.657, variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai 0.749, dan variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai 0.709 atau lebih dari nilai Cronbach alpha 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Jadi, semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji t

Berdasarkan hasil uji t, *work-life balance* terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dan nilai signifikan t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau ($6,594 > 1.984$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Work-life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai atau H1 diterima.

Hasil uji t, *work-life balance* terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dan nilai signifikan t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau ($3,146 > 1.984$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *work-life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja atau H2 diterima.

Hasil uji t, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t dan nilai signifikan t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau ($3,271 > 1.984$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau H3 diterima.

Uji Analisis Jalur

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai sebesar 0.039. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah dengan $\beta X \times \beta Y = 0.396 \times 0.398 = 0.158$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh langsung diperoleh nilai sebesar 0.038 dan pengaruh tidak langsung diperoleh nilai sebesar 0.158. Dari hasil tersebut dapat diperoleh bahwa nilai pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji dapat dilihat secara signifikan variabel *work-life balance* memiliki pengaruh pada variabel kinerja dan menghasilkan hubungan yang positif, sehingga H1 dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Asari, 2022) dan (Astitioni & Surya, 2016) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dan menghasilkan hubungan yang positif.

Ini berarti bahwa *work-life balance* membuktikan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kabupaten Lumajang. Semakin baik *work-life balance* yang ada dalam organisasi akan menjadikan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perbaikan iklim kerja yang mampu menjadikan dorongan besar bagi pegawai Kabupaten Lumajang dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini berarti membuktikan juga bahwa organisasi memperhatikan kepuasan dalam bekerja para pegawainya. Selain itu pegawai sudah menjaga dengan baik keseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan berkeluarga. Dengan hal tersebut, maka pegawai tetap dapat melakukan pekerjaan yang diharapkan dari tempat kerja.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa secara signifikan variabel *work-life balance* juga memiliki pengaruh pada variabel kepuasan kerja dengan hubungan yang positif, sehingga H2 dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian (Wahyu et al., 2021) dan (Ali, 2021), *work-life balance* memiliki pengaruh dengan hubungan yang positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja.

Ini berarti bahwa *work-life balance* membuktikan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik kondisi Quality of Work Life akan berdampak tingginya kepuasan karyawan dalam bekerja. Untuk itu perlu ditingkatkan program-program *work-life balance* yang ada di manajemen untuk menciptakan kepuasan para pegawai tenaga kependidikan. Selain manajemen meningkatkan program tersebut diperlukannya keterlibatan dan dukungan dari para pegawai dalam menciptakan *work-life balance* yang lebih baik. Program *work-life balance* harus dilakukan terus-menerus tidak hanya dilakukan dalam jangka pendek. Hal ini diperlukan untuk menciptakan motivasi kerja para pegawai. Salah satu program yang bisa dilakukan misalnya dengan melakukan pemberdayaan. Hal ini perlu dilakukan untuk menjadikan pegawai merasa dihargai dan mampu menumbuhkan kepercayaan diri dan aktualisasi diri. Namun jika perusahaan tidak atau kurang memperhatikan *work-life balance* maka akan berpengaruh terhadap tingginya perputaran tenaga kerja. Sehingga organisasi sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dan karyawan yang bertahan di organisasi akan sulit juga untuk bisa lebih berkinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa secara signifikan variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh pada variabel kinerja pegawai dengan hubungan yang positif, sehingga H3 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herlambang & Murniningsih, 2013) dan (Oktafien & Yuniarsih, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ini berarti bahwa kepuasan kerja membuktikan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kepuasan kerja yang dipahami oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai para ASN Kabupaten Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memahami peran serta tanggung jawabnya sesuai *jobdesc* yang telah diberikan atasan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adanya peran Kepuasan Kerja memediasi antara *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada ASN Kabupaten Lumajang. Hal ini berarti ketika pegawai yang telah dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya belum tentu akan meningkatkan kinerjanya untuk menjalankan tugas yang telah diberikan, tetapi dengan adanya penghargaan yang didapat dalam menjalankan tugas yang diberikan selama ini, lalu imbalan yang sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, dan dapat meraih pencapaian yang telah diimpikan, hal tersebut akan membuat pegawai merasa puas bekerja dan berkontribusi di pemerintahan, dan dengan kepuasan yang telah didapat oleh pegawai, hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan setiap pekerjaan yang telah diberikan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alfani, 2018) dan (Pratiwi & Fatoni, 2018) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh sebagai mediasi antara *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- [2] Ali, B. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bebi Tri Sentosa Di Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 166–175.
- [3] Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- [4] Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- [5] Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 156. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2016.v10.i02.p06>
- [6] Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v5i2.3437>
- [7] Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- [8] Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2013). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing Of Modern Technology*, 558–566. <https://doi.org/10.1057/9781137309341.0019>
- [9] Oktafien, S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung; Studi Pada PNSD Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 20(2), 1. <https://doi.org/10.31845/jwk.v20i2.71>
- [10] Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 15–30.
- [11] 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>
- [12] Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*, 7(1), 60–71.

- [13] Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.25273/jap.v5i1.1187>
- [14] Santhi, N. P. M. C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life , Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD). *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7300–7327.
- [15] 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.
- [16] Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 16(2), 196–203. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>