

Pengaruh *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi

I Made Dwija Pramana Putra*¹, Ni Nyoman Sunariani², Luh Putu Mahyuni³

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional

Correspondence : dwijapramanaputra@gmail.com

Received: 17 April 2024 | Revised: 20 April 2024 | Accepted: 5 Agustus 2024

Keywords:

Employee
Performance, Job
Satisfaction,
Organizational
Commitment,
Quality of Work Life

Abstract

This study is aimed at investigating the influence of quality of work life, job satisfaction, and the role of organizational commitment as mediation on the performance of Perumda Tirta Amertha Buana employees. This study was carried out using a quantitative approach with the target population being employees of Perumda Tirta Amertha Buana. Through census sampling, the entire population, namely 379 employees, were used as research respondents. Empirical data was collected through questionnaires which were then analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach with SmartPLS. The test results prove that quality of work life, job satisfaction, and organizational commitment have been proven to have a significant positive influence on employee performance and organizational commitment. Then, organizational commitment is able to play its role as a mediator between the relationship between quality of work life and job satisfaction with employee performance. It is hoped that this study will be able to make a positive contribution to Perumda Tirta Amertha Buana to be able to develop strategic steps to improve employee performance and become a basis and provide deeper insight for future researchers.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja,
Kinerja Karyawan,
Komitmen
Organisasional,
Quality of Work Life

Abstract

Studi ini ditujukan untuk menginvestigasi pengaruh *quality of work life*, kepuasan kerja, serta peranan komitmen organisasional sebagai mediasi pada kinerja karyawan Perumda Tirta Amertha Buana. Studi ini dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif dengan target populasi yang merupakan karyawan Perumda Tirta Amertha Buana. Melalui penentuan *census sampling*, digunakan seluruh populasi yakni 379 karyawan sebagai responden penelitian. Data empiris dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian dianalisis melalui pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan SmartPLS. Hasil pengujian membuktikan bahwa *quality of work life*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terbukti memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan dan komitmen organisasional. Kemudian, komitmen organisasional mampu menjalankan peranannya sebagai mediasi diantara hubungan *quality of work life* dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi pihak Perumda Tirta Amertha Buana untuk dapat menyusun langkah yang strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi landasan serta memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi peneliti berikutnya.

PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM sangatlah krusial guna menggapai tujuan dari perusahaan dan SDM merupakan elemen penting dalam perusahaan dalam bersaing pada dunia bisnis. Adapun beberapa faktor dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan yang salah satu faktornya terpenting yaitu kinerja karyawan. Perlunya suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas untuk berkontribusi secara maksimal kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. (Sandiartha & Suwandana, 2020) mengungkapkan kinerja karyawan sebagai kunci pada perusahaan, dimana dalam peningkatan kinerja dari karyawan perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan dari karyawannya dalam bekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi, dan lainnya.

Komitmen organisasional sendiri dapat didefinisikan sebagai bentuk rasa ingin dan positif yang dimiliki karyawan atas organisasi serta memegang rasa kepemilikan yang tinggi sehingga akan memaksimalkan usaha dalam mempertahankan efektivitas dan mengoptimalkan langkah dalam pencapaian tujuan yang ditargetkan. (Deviana & Artha, 2022) bertanggung bahwa komitmen organisasional sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai berbagai tujuan dari perusahaan, sehingga karyawan perlu berkomitmen atas perusahaan yang akan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Komitmen organisasional yang baik pada sebuah perusahaan menggambarkan tingginya partisipasi karyawan dalam organisasi dalam membantu keberlangsungan perusahaan. (Putra & Dewi, 2020) bertanggung ketika karyawan dengan komitmen organisasional tinggi pada organisasi tempat mereka bernaung, maka karyawan tersebut akan senantiasa memberikan kinerja secara optimal.

(Farmi et al., 2021) mengartikan *quality of work life* (QWL) sebagai *point of view* manajemen terkait manusia, karyawan, serta organisasi. QWL adalah kondisi dimana seorang karyawan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya dan dimana karyawan merasa menyenangkan atau tidaknya pada lingkungan pekerjaannya, *quality of work life* sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan agar loyal terhadap perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. *Quality of work life* perlu mendapatkan perhatian khusus dari organisasi, karena dinilai dapat meningkatkan peran serta tanggung jawab karyawan atas organisasi (Angela & Rahyuda, 2021)

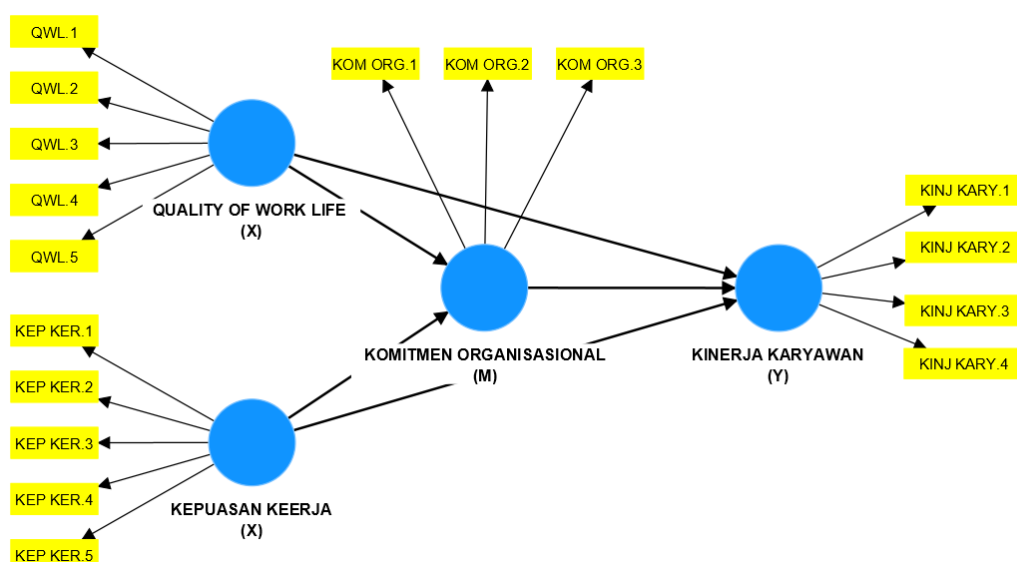
Kemudian, kepuasan kerja menjadi hal yang bersifat individual dikarenakan tiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang beragam a dengan memberikan kepuasan kepada karyawan maka mereka akan memberikan pelayanan yang baik dan sikap yang positif (Dewi et al., 2018). Kepuasan kerja juga menunjukkan perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan karyawan di tempat mereka berkerja. (Irnandi et al., 2023) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang timbul dari persepsi individu bahwa ia telah menyelesaikan suatu tugas atau memenuhi kebutuhannya guna mencapai nilai-nilai kerja yang penting baginya dan kepuasan kerja akan dirasakan ketika seseorang merasa puas terhadap gajinya, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, atasan, rekan kerja. (Ariawan & Sriathi, 2018) melalui temuannya mengungkapkan adanya hubungan positif signifikan diantara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

(Asharini et al., 2018) dalam studinya mendemonstrasikan tidak adanya pengaruh positif dari QWL pada kinerja karyawan. Sehingga, kinerja karyawan tidak secara langsung dipengaruhi oleh QWL. Banyak penelitian yang telah dilakukan dan memiliki hasil bahwa QWL yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan rekap laporan keluhan pelanggan jumlah keluhan dari pelanggan yang belum dikerjakan pada tahun 2022 dengan jumlah 79 dan pada tahun 2023 Hal ini berarti target pendapatan tahun 2023 tidak terealisasi dengan jumlah 166 yang berarti terjadi peningkatan jumlah keluhan yang belum di kerjakan, artinya ada fenomena penurunan dari kinerja.

METODE

Studi ini dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Tirta Amertha Buana di Jl. Wagimin No.27, Kediri, Kecamatan Kediri, Kabupaten Tabanan, Bali, dikarenakan terdapatnya masalah terkait kinerja, komitmen organisasional, QWL, serta kepuasan kerja. Populasi yang ditargetkan pada studi ini mencakup sejumlah 379 karyawan Perumda Tirta Amertha Buana. Melalui penentuan *census sampling*, digunakan seluruh populasi yakni 379 karyawan. Data empiris diperoleh dari kuesioner yang didalamnya berisi indikator dari seluruh variabel yaitu pada kinerja karyawan (ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat inisiatif dalam bekerja, kecekatan mental, kedisiplinan waktu dan absensi), komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif), *quality of work life* (kompensasi yang tepat dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja, interaksi sosial ditempat kerja, hak-hak pegawai dalam kantor, kepuasan kerja (upah, pengawasan, pekerjaan, rekan kerja yang mendukung dan suportif, promosi) menggunakan skala *semantic Defferensial* yaitu pilihan jawabannya adalah dengan memilih salah satu angka dari angka 1 sampai 10 Semakin ke kiri jawaban responden berarti sangat tidak baik (STS) dan sebaliknya semakin ke kanan berarti sangat baik (SS) selanjutnya data akan dianalisa dengan pendekatan *Structural equation Modelling* (SeM) melalui SmartPLS.



Gambar.1 Kerangka Penelitian

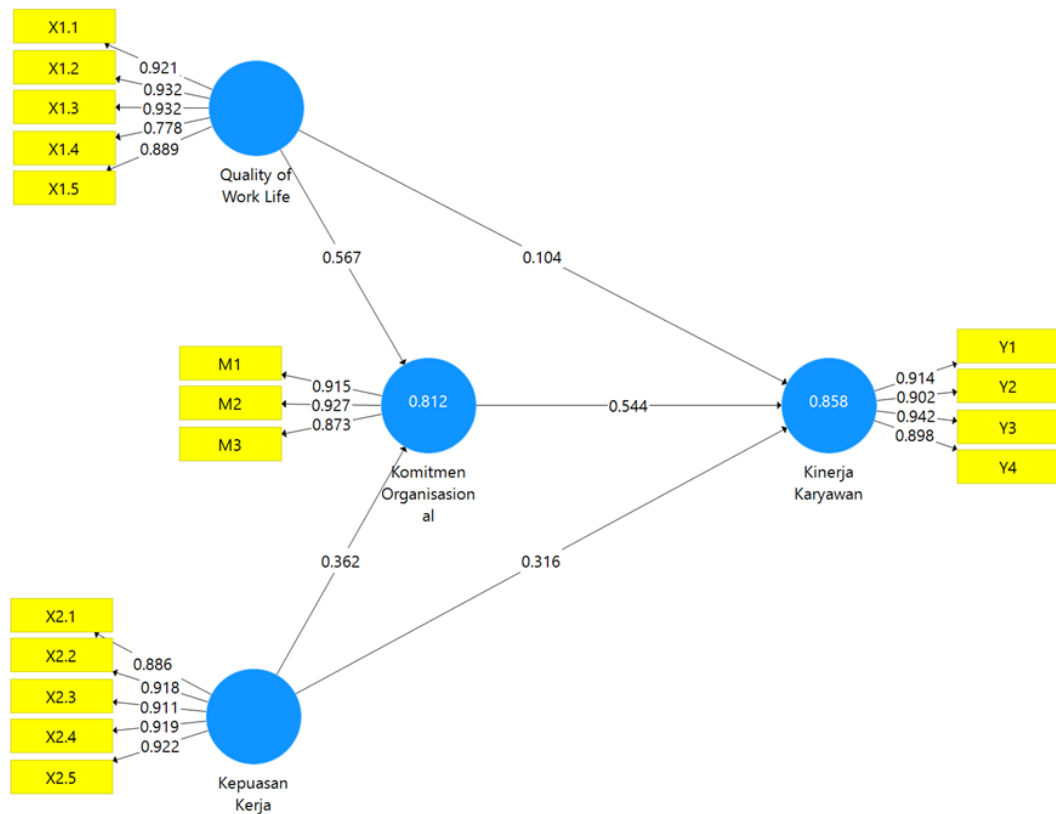
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Studi ini ditujukan untuk menginvestigasi pengaruh QWL, kepuasan kerja, serta peranan komitmen organisasional sebagai mediasi pada kinerja karyawan Perumda Tirta Amertha Buana. Merujuk pada Tabel 1, responden yang berpartisipasi sebagian besarnya ialah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki (57.5%), berada dalam rentang usia 26-35 tahun (51.2%), telah bekerja selama 4-5 tahun (36.1%)

Tabel : 1
Demografi Responden

Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	218	57.5%
Perempuan	161	42.5%
Usia		
≤ 25 tahun	54	14.3%
26 – 35 tahun	194	51.2%
36 – 45 tahun	98	25.8%
≥ 46 tahun	33	8.7%
Lama Bekerja		
< 1 tahun	54	14.3%
1 – 3 tahun	78	20.6%
4 – 5 tahun	137	36.1%
> 5 tahun	110	29%
Total	379	100%

Pengujian tahap pertama yakni dilaksanakannya evaluasi *outer model* yang dipaparkan melalui Gambar 2 dan Tabel 2. Hasil pengujian berhasil mengkonfirmasi bahwa telah terpenuhinya seluruh kriteria validitas dan reliabilitas. Merujuk pada Tabel 2, dapat dibuktikan bahwa pengujian *convergent validity* melalui pendekatan AVE tiap konstruk telah memperoleh skor melampaui syarat sebesar 0.50. Selanjutnya *discriminant validity* melalui pendekatan *cross loading* berhasil menegaskan seluruh korelasi indikator telah lebih tinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan konstruk lainnya. Pengujian reliabilitas melalui parameter *cronbach's alpha*, *rho_A*, dan *composite reliability* telah dikonfirmasi diperolehnya skor melebihi syarat sebesar 0.70. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data studi telah terbukti akurat dan memiliki tingkat kehandalan yang tinggi.



Gambar.2 PLS Outer Model

Tabel : 2
evaluasi Outer Model

No.	Indikator Reliabilitas/Validitas	Variabael				
		KO	QWL	KE	KA	
1	AVE	0.819	0.796	0.831	0.836	
2	Composite Reliability	0.931	0.951	0.961	0.953	
3	Cronbach's Alpha	0.889	0.935	0.949	0.934	
4	rho_A	0.889	0.946	0.949	0.936	
5	Cross Loading	M1	0.915	0.760	0.750	0.801
		M2	0.927	0.796	0.773	0.824
		M3	0.873	0.839	0.805	0.833
		X1.1	0.873	0.921	0.807	0.840
		X1.2	0.819	0.932	0.816	0.780
		X1.3	0.814	0.932	0.833	0.810
		X1.4	0.590	0.778	0.586	0.585
		X1.5	0.809	0.889	0.836	0.792
		X2.1	0.794	0.806	0.886	0.809
		X2.2	0.793	0.834	0.918	0.812
		X2.3	0.745	0.831	0.911	0.780
X2.4	0.795	0.769	0.919	0.775		
X2.5	0.784	0.756	0.922	0.803		
	Y1	0.852	0.821	0.861	0.914	

Y2	0.759	0.753	0.763	0.902
Y3	0.844	0.786	0.809	0.942
Y4	0.854	0.785	0.757	0.898

Catatan: QWL: *Quality of Work Life*; Ke: Kepuasan Kerja; KO: Komitmen Organisasi; Ki: Kinerja Karyawan

Pengujian tahap kedua yakni dilaksanakannya evaluasi *inner model* yang dipaparkan melalui Gambar 3 dan Tabel 3. memperlihatkan bahwa diperolehnya nilai R^2 pada konstruk kinerja karyawan sejumlah 0.858, mengindikasikan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh konstruk kepuasan kerja, QWL, dan komitmen organisasional sebanyak 85.8%, sementara sisanya dapat diprediksi oleh determinan diluar konstruk. Lebih lanjut, diperolehnya nilai R^2 pada konstruk komitmen organisasional yakni sejumlah 0.812, dimana komitmen organisasional dapat diprediksi oleh konstruk kepuasan kerja, dan QWL senilai 81.2%, sementara sisanya oleh faktor diluar konstruk.

Kemudian, melalui hasil pengujian *F-square* dapat diketahui bahwa hubungan antar konstruk yang memiliki nilai f^2 tertinggi yakni hubungan antara QWL dan komitmen organisasional yakni dengan skor sebesar $0.394 < 0.35$. Selanjutnya yaitu hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan nilai f^2 sejumlah $0.391 > 0.35$. Hasil pengujian *effect size* turut menunjukkan bahwa hubungan antara konstruk kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dapat dikategorikan sebagai moderat atau sedang karena diperolehnya nilai f^2 sebesar 0.160 yang masuk pada rentangan > 0.15 . Berbanding terbalik dengan hubungan antara konstruk kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang memperoleh nilai f^2 sebesar 0.139 dengan kekuatan yang masuk pada kategori lemah. Hal serupa diperoleh pada hubungan antara QWL dengan kinerja karyawan memperoleh nilai f^2 sejumlah 0.012 yang masuk pada kategori lemah karena diperolehnya nilai f^2 kurang dari 0.15

Adapun hasil Q^2 dapat dilihat pada perhitungan di bawah ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.858) (1 - 0.812)$$

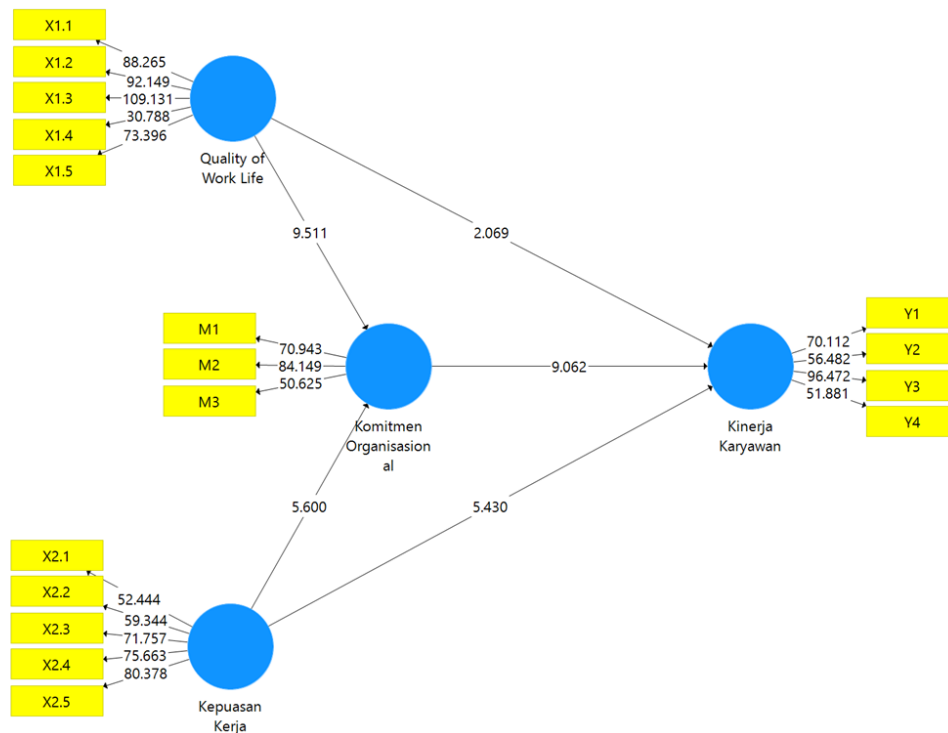
$$Q^2 = 1 - (0.142) (0.188)$$

$$Q^2 = 1 - 0.077$$

$$Q^2 = 0.923$$

$$Q^2 = 92.3\%$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan bahwa diperolehnya nilai *predictive relevance* pada model penelitian sejumlah 0.923 (92.3%), mengindikasikan model studi layak dan berada dalam kategori kuat dikarenakan keragaman data melebihi 0.35.



Gambar.3 PLS inner Model

Tabel : 3
evaluasi inner Model

	Original Sample	T Statistics	P Values
Quality of Work Life → Kinerja Karyawan	0.104	2.069	0.020
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.316	5.430	0.000
Quality of Work Life → Komitmen Organisasional	0.567	9.511	0.000
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasional	0.362	5.600	0.000
Komitmen Organisasional → Kinerja Karyawan	0.544	9.062	0.000
Quality of Work Life → Komitmen Organisasional → Kinerja Karyawan	0.308	6.079	0.000
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasional → Kinerja Karyawan	0.197	5.185	0.000
R-Square			
Kinerja Karyawan: 0.858			
Komitmen Organisasional: 0.812			
Adjusted R-Square			
Kinerja Karyawan: 0.857			
Komitmen Organisasional: 0.811			

Merujuk pada hasil analisis data, dapat ditegaskan bahwa QWL mampu memberikan pengaruh positif signifikan dengan koefisien jalur senilai 0.104, t-statistik sejumlah 2.069 (> 1.65), serta p-values sebanyak 0.020 (< 0.05), mengindikasikan semakin baik kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Hal ini sejalan

dengan studi (Farmi et al., 2021), (Rita Perangin-Angin et al., 2020), dan (Alfani, 2018), dimana ditemukannya hubungan positif signifikan antara QWL dengan kinerja karyawan.

Melihat hasil uji, menegaskan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positif serta signifikan melalui nilai koefisien jalur sejumlah 0.316, t-statistik dengan skor 5.430 (> 1.65), serta p-values dengan skor 0.000 (< 0.05), yang berarti dengan bertambahnya tingkat kepuasan karyawan mampu mendorong terciptanya kinerja yang optimal yang dapat dihasilkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini mampu memperkuat temuan (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Susanto, 2019) yang mengungkapkan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Melalui hasil pengujian, ditemukannya QWL mampu memberikan pengaruh positif signifikan dengan koefisien jalur senilai 0.567, t-statistik dengan skor 9.511 (> 1.65) dan p-values dengan skor 0.000 (< 0.05), menandakan semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dijalankan oleh karyawan maka akan mampu meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat hasil riset Rita Perangin-Angin et al., (2020) dan Sari et al., (2019) yang mengungkapkan adanya pengaruh positif signifikan dari QWL pada kinerja karyawan.

Hasil analisis data mengungkapkan kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh positif signifikan dengan nilai koefisien jalur sebanyak 0.362, nilai t-statistik dengan skor 5.600 (> 1.65) dan p-values dengan skor 0.000 (< 0.05), mengindikasikan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja akan mampu mendorong terciptanya komitmen yang kuat dalam benak karyawan terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh studi Megawati & Syahna, (2018) dan Suputra & Sriathi, (2018) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif pada komitmen organisasi.

Didasarkan pada hasil analisis data, dapat ditegaskan bahwa komitmen organisasional mampu memberikan pengaruh positif signifikan dengan nilai koefisien jalur sejumlah 0.544, t-statistik dengan skor 9.062 (> 1.65) dan p-values dengan skor 0.000 (< 0.05), memberikan makna bahwa kuat komitmen karyawan untuk bersedia dalam bertahan pada organisasi, mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini selaras dengan Rahma & Widiartanto, (2004), Akbar et al., (2017), dan Loan, (2020) yang mendemonstrasikan hubungan positif signifikan diantara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung (*indirect effect*) membuktikan komitmen organisasional mampu berperan sebagai mediasi dan memberikan pengaruh yang signifikan dengan diperolehnya nilai t-statistik sebanyak 6.079 (> 1.65) serta p-values sejumlah 0.000 (< 0.05), mengindikasikan semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan dan semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi, maka hal ini akan mampu mendorong terciptanya kinerja yang semakin optimal terutama dalam mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan Putra & Dewi, (2020) dan Ramadhono, (2016) yang menegaskan adanya peranan komitmen organisasional sebagai mediasi diantara QWL dengan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung (*indirect effect*) dengan metode bootstrapping membuktikan komitmen organisasional mampu berperan sebagai mediasi dan memberikan pengaruh yang signifikan dengan diperolehnya nilai t-statistik sebanyak 5.185 (> 1.65) serta p-values sejumlah 0.000 (< 0.05), mengindikasikan semakin bertambahnya tingkat

kepuasan dalam bekerja dan semakin besar komitmen organisasi, mampu menciptakan kinerja yang semakin optimal terutama dalam mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini searah dengan Mardiyana & Riana, (2019), Wahyudi & Sudibya, (2016), dan Fauzi et al., (2016) yang menemukan adanya peranan mediasi secara positif signifikan dari komitmen organisasional pada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Studi ini ditujukan untuk menginvestigasi pengaruh QWL, kepuasan kerja, serta peranan komitmen organisasional sebagai mediasi pada kinerja karyawan Perumda Tirta Amertha Buana. Temuan penelitian menunjukkan bahwa QWL mampu memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur senilai 0.104, t-statistik sejumlah 2.069, serta p-values sebanyak 0.020. Kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan melalui nilai koefisien jalur sejumlah 0.316, t-statistik dengan skor 5.430, serta p-values dengan skor 0.000. QWL mampu memberikan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur senilai 0.567, t-statistik dengan skor 9.511 dan p-values dengan skor 0.000. Kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien jalur sebanyak 0.362, nilai t-statistik dengan skor 5.600 dan p-values dengan skor 0.000. Komitmen organisasional mampu memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sejumlah 0.544, t-statistik dengan skor 9.062 dan p-values dengan skor 0.000. QWL terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh komitmen organisasional dengan diperolehnya nilai t-statistik sebanyak 6.079 serta p-values sejumlah 0.000. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh komitmen organisasional dengan diperolehnya nilai t-statistik sebanyak 6.079 serta p-values sejumlah 0.000.

Adapun saran yang dapat diberikan yakni pihak Perumda Tirta Amertha Buana dapat berupaya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, memotivasi karyawan melalui reward bagi karyawan berprestasi, merangkul seluruh karyawan dari berbagai divisi sehingga hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Terlebih lagi, penting untuk mengadakan program pelatihan atau acara kebersamaan guna menciptakan terjalinnya hubungan yang baik sesama karyawan. Pihak Perumda Tirta Amertha Buana juga dapat meningkatkan kembali peran manajemen atas untuk lebih perhatian dengan setiap karyawan di masing-masing divisi. Penelitian berikutnya mampu menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas dan menambahkan determinan lain yang tidak diteliti dalam studi ini guna memberikan pemahaman secara mendalam terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Akbar, A., Al, M., Mochammad, M., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 33–38. <https://media.neliti.com/media/publications/88011-iD-pengaruh-komitmen-organisasional-terhada.pdf>

- 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)
- Angela, K., & Rahyuda, A. G. (2021). The Role of employee engagement Mediates the influence of Quality of Work Life on employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 132. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4321>
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2018). Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , indonesia Beragam produk yang di produksi oleh beberapa perusahaan di indonesia membutuhkan bantuan dari pihak lain untuk menyalurkan barang produksinya ke seluruh wilayah indonesia . Hal ini membua. *e-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 964–992.
- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & irham, i. (2018). The impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction on employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro ekonomi*, 29(1), 146. <https://doi.org/10.22146/ae.31491>
- Deviana, A. N. luh, & Artha, W. i. M. (2022). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Cv. Prx Denpasar. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66. <https://doi.org/10.24843/eJMUNUD.2022.v11.i12.p01> iSSN
- Dewi, K., Minarsih, M. M., & Wahyono, H. (2018). PeNGARUH WORK-FAMiLY CONFLiCT, KePeMiPiNAN DAN LiNGKUNGAN KeRJA TeRHADAP TURNOVeR iNTEntiON KARYAWAN WANiTA DeNGAN KePUASAN KeRJA SeBAGAi VARIABeL iNTErVeNiNG. *Chemical engineering*, 26(7), 846–848. <https://doi.org/10.1252/kakoronbunshu1953.26.846>
- 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>
- Fauzi, M., Mukeri, W. moch, & Andi, T. H. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel intervening*. 02(02), 171–191. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/426/413>
- irnandi, A., Wardhani, R. K., & Muttaqien, Z. (2023). Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 219–228. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3458>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Mardiyana, i. K. e., & Riana, i. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh - Oleh. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66. <https://doi.org/10.24843/eJMUNUD.2019.v08.i11.p22>
- Megawati, & Syahna, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen

- Organisasional dengan Persepsi Dukungan Organisasional sebagai Variabel Moderasi. *Jmi*, 9(1), 35–46. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JinoMan>
- Putra, i. P. W., & Dewi, A. S. K. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2227. <https://doi.org/10.24843/eJMUNUD.2020.v09.i06.p09>
- Rahma, i., & Widiartanto. (2004). *This study is about the influence Quality Of Work Life and Organizational Commitment on employee Performance With Organizational Citizenship Behavior As an intervening variable At Hotel Amanda Hills Bandungan . This study was conducted to determine the fa.* <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2016.13655>
- Ramadhonan, . (2016). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (intervening Variable). *Jurnal ekonomi Pembangunan*, 13(2), 199. <https://doi.org/10.22219/jep.v13i2.3898>
- Rita Perangin-Angin, M., Lumbanraja, P., Absah, Y., & Author, C. (2020). The effect of Quality of Work Life and Work engagement to employee Performance with Job Satisfaction as an intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *international Journal of Research and Review (ijrrjournal.Com)*, 7(2), 72. https://www.ijrrjournal.com/iJRR_Vol.7_issue.2_Feb2020/Abstract_iJRR0010.html
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sandiartha, i. W. B., & Suwandana, i. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p13>
- Sari, N. P. R., Bendesa, i. K. G., & Antara, M. (2019). The influence of Quality of Work Life on employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74–83. <https://doi.org/10.15640/jthm.v7n1a8>
- Suputra, i. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *e-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka.* 7(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153/7337>
- Wahyudi, S. N., & Sudibya, i. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *None*, 5(2), 250270. <https://media.neliti.com/media/publications/250270-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-org-1c9d8e20.pdf>