



Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Cilegon

Ratu Sartika¹, Ahmad Mukhlis², Angrian Permana²

¹Mahasiswa Pascasarjana Manajemen Sumberdaya Manusia, Universitas Bina Bangsa

²Dosen Pascasarjana Manajemen Sumberdaya Manusia, Universitas Bina Bangsa

Abstrak

Received: 20 Agustus 2025
Revised: 27 Agustus 2025
Accepted: 01 September 2025

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan work life balance terhadap kinerja pegawai honorer melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai honorer di instansi terkait. Analisis data dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan work life balance dengan kinerja pegawai honorer. Temuan ini memberikan implikasi bagi organisasi dalam meningkatkan kebijakan terkait kesejahteraan dan keseimbangan kerja-kehidupan guna meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: *Kualitas Kehidupan Kerja, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Pegawai Honorer*

(*) Corresponding Author: ratusartikas@gmail.com, ahmad.mukhlis@binabangsa.ac.id, angrian.permana@binabangsa.ac.id

How to Cite: Sartika, R., Mukhlis, A., & Permana, A. (2025). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Cilegon. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9.C), 262-280. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11539>.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di instansi pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan sebagai fondasi utama dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan. Namun, birokrasi yang kurang efisien seringkali berdampak pada kualitas layanan. Untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja, pemerintah daerah maupun pusat sering mempekerjakan tenaga honorer sebagai tambahan.

Di Kota Cilegon, tenaga honorer berperan penting dalam membantu penyelesaian tugas pelayanan publik di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Meskipun mereka memiliki tanggung jawab besar, kinerja yang dihasilkan belum sepenuhnya optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*). Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres, penurunan produktivitas, dan

ketidakpuasan kerja.

Hasil wawancara dengan pegawai honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan seringkali mengorbankan kehidupan pribadi mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa karyawan yang sudah berkeluarga membutuhkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar dapat bekerja secara optimal.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, khususnya pada pegawai honorer di OPD Kota Cilegon. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kinerja

Mathis dan Jackson (2012), mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain. Kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dinilai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan.

Indikator Kinerja

Robbins (2006 dalam Riadi, M 2017) mengemukakan pendapat mengenai Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ke dalam enam indikator, yaitu :

1. Kualitas merupakan persepsi pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Work Life Balance

Menurut Sukur & Susanty, (2022) Keseimbangan kehidupan kerja (Work-life Balance) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.

Penjelasan lain tentang *Work Life Balance* oleh Greenhaus (dalam Darmawan et al., 2015) adalah keseimbangan kerja dan kehidupan di mana seseorang terikat secara seimbang di antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Dalam menyeimbangkan

kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keselarasan, banyak pegawai yang kesulitan dalam mengatur waktu dengan baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Selanjutnya menurut Frame dan Hartog (dalam Agha et al., 2017) *Work Life Balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti memiliki waktu Bersama keluarga, menjalankan hobi, menikmati seni, melaksanakan studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut Carlos (dalam Nurendra & Saraswati, 2016) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga.

Indikator Work Life Balance

Menurut McDonald dan Bradley (dalam Ramadhani, 2013) terdapat tiga indikator dalam *Work Life Balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan waktu

Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres.

2. Keseimbangan keterlibatan

Berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya. Misalnya seorang karyawan menghabiskan waktunya selama 9 jam di kantor dan memiliki waktu selama 4 jam bersama keluarga dan kegiatan sosial lainnya, apabila karyawan tersebut dapat menikmati 4 jam waktu bersama keluarga maupun kegiatan sosial lainnya dan terlibat secara fisik maupun emosional maka keterlibatan dikatakan tercapai.

3. Keseimbangan kepuasan

Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun kehidupan di luar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Untuk melihat keseimbangan kepuasan kerja, dapat dilihat dengan kepuasan terhadap diri sendiri dan pemenuhan harapan.

2.3 Kepuasan Kerja

Pegawai yang berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Robbins and Judge (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi,

misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi.

Hal ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja. Rivai (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan, sikap seseorang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Robbins and Judge (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya apabila seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Indikator Kepuasan kerja

Rivai (2011) mengemukakan bahwa indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan, supervisi, kesempatan untuk berkembang, gaji, keuntungan (insentif), rekan kerja dan kondisi pekerjaan serta instansi dan manajemen.

Setiap pegawai memiliki tolak ukur kepuasan terhadap pekerjaan yang berbeda terhadap standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) yaitu:

1. Kesetiaan Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.
2. Kemampuan penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kreativitas penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahananya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat gaji penilai menilai jumlah gaji yang diberikan instansi dan diterima pegawai harus sesuai dengan apa yang pegawai berikan kepada instansi agar mereka merasa puas.
7. Kepuasan kerja tidak langsung penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para pegawai atas kontribusi mereka membantu instansi mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada instansi.

Teori Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan problematik utama yang harus mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta pegawai terhadap organisasi.

Cumming dan Worley (2005 dalam Pratiwi & Himam 2014) mengemukakan kualitas kehidupan kerja sebagai hubungan antara reaksi kerja seseorang, terutama yang berhubungan dengan kepuasan personal dalam pekerjaan. Teori ini fokus pada konsekuensi personal terhadap pengalaman kerja dan bagaimana mengubah sistem kerja untuk memenuhi kebutuhan personal.

Pendapat senada dikemukakan oleh Bernadin dan Russel (Pratiwi & Himam 2014) yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan dengan pengalaman individu dalam memperoleh kepuasan, peningkatan motivasi, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap kehidupan kerja.

Indikator Kualitas kehidupan kerja

Walton dalam Indaswari (2014) mengemukakan indikator kualitas kehidupan kerja yaitu :

1. Komunikasi, yaitu menyampaikan informasi yang dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi instansi, seperti papan buletin, majalah instansi, dan lain-lain. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/pegawai dan disampaikan tepat pada waktunya dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja positif.
2. Pemberdayaan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki pegawai.
3. Penghargaan dan pengakuan, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada pegawai memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup pegawai yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

METODE

Teknik Pengumpulan data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana nantinya penelitian akan menekankan pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian secara numerik serta membutuhkan prosedur statistik untuk analisis data (Ghozali dan Latan, 2015).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner, di mana data yang diperoleh merupakan jawaban tertutup pegawai terhadap pernyataan yang diajukan. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara Online.

Metode survei merupakan metode penelitian kuantitatif dengan instrumen penelitiannya yang berbentuk kuesioner (Priyono, 2016). Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner didapatkan dengan menyebarkannya kepada sejumlah sampel yang dipilih dari populasi tertentu. Survei bertujuan untuk meriset kepercayaan, sikap, nilai, atau perilaku responden (Kriyantono, 2020). Oleh karena itu, pengumpulan dan analisis data yang dilakukan pada metode ini sangat runtut dan terperinci. Kuesioner harus mencakup semua indikator yang dihasilkan dari

definisi operasional. Skala pengukurannya tergantung dari jenis data yang dirumuskan dalam definisi operasional, yakni bisa nominal, interval, rasio atau ordinal. Penyajian skala pengukuran bisa menggunakan beberapa pilihan seperti skala Likert, Gutman, dan lain-lain (Kriyantono, 2020).

Dalam hipotesis penelitian menggambarkan hubungan antara dua variabel untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut memiliki hubungan atau tidak dengan variabel lainnya, dan apakah variabel tersebut disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Sumber Data

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian atau keseluruhan individu yang menjadi subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 1.345 orang pegawai honorer Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon yang memiliki Tipologi tipe A di lingkungan pemerintah kota Cilegon.

Tabel 3.2 Populasi

No	Nama Instansi	Jumlah Honorer
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	730
2	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	119
3	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	65
4	Dinas Sosial	25
5	Dinas Perhubungan	141
6	Dinas Lingkungan Hidup	265
Jumlah		1.345

Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang bagi setiap unsur (anggota untuk dipilih menjadi anggota sampel, dengan jenis *Cluster Sampling* (area Sampling) teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

Sampel dalam penelitian ini diambil dari sebagian dari keseluruhan populasi yang diteliti sehingga dianggap mewakili keseluruhan populasi. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Hair et al., (2013). Penggunaan rumus Hair dikarenakan ukuran populasi penelitian yang belum diketahui dengan pasti. Menurut Hair et al., (2013) bahwa jumlah sampel yang baik berkisar antara 100-200 responden dan dapat disesuaikan dengan jumlah indikator yang digunakan pada kuesioner dengan asumsi 5-10 kali jumlah indikator yang ada.

Pada penelitian ini jumlah indikator yang digunakan sebanyak 42 indikator. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan rumus Hair et al., (2013)

- 5 x 21 sampai 10 x 21 sampel
- 5 x 21 = 105 sampai 10 x 21 = 210 sampel

Berdasarkan perhitungan di atas, batas minimum sampel 105 sampai dengan maksimum 210 sampel, maka peneliti dapat menyesuaikan dengan kondisi

penelitian dengan menggunakan asumsi 5 kali jumlah indikator atau sebanyak 105 responden yang dirasakan cukup mewakili populasi.

Tabel 3.3
Perhitungan Sampel Penelitian

No	Nama Instansi	Jumlah Honorer	Sampel Guru
1	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	730	$\frac{730}{1345} \times 105 = 57$
2	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	119	$\frac{119}{1345} \times 105 = 9$
3	Dinas DP3AP2KB	65	$\frac{65}{1345} \times 105 = 6$
4	Dinas Sosial	25	$\frac{25}{1345} \times 105 = 2$
5	Dinas Perhubungan	141	$\frac{141}{1345} \times 105 = 11$
6	Dinas Lingkungan Hidup	265	$\frac{265}{1345} \times 105 = 20$
	JUMLAH	1345	105

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pengumpulan data primer untuk mengumpulkan data secara langsung dari populasi yang dituju. Teknik ini memiliki beberapa kelebihan, seperti menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya karena sumber datanya langsung dari populasi yang dituju.

Teknik pengumpulan data primer yang akan digunakan adalah menggunakan kuesioner yang merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang variabel penelitian yaitu analisis kualitas kehidupan kerja (X_1), *Work Life Balance* (X_2) dan kinerja pegawai (Y) serta kepuasan kerja (Z). Penelitian ini menggunakan angket tertutup yang berisi alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai. Selain kuesioner penelitian, peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data sekunder yaitu dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan digunakan untuk mendapatkan data dari para ahli dan teori-teorinya melalui sumber bacaan dan buku-buku yang relevan.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di 5 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan pemerintah kota Cilegon dengan nilai tipologi A yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Sosial, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan

Anak dan Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Dinas Lingkungan Hidup, dan Dinas Perhubungan. dengan sampel sebanyak 105 pegawai honorer menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan pemerintah kota Cilegon. Hasil uji hipotesis melalui *Path Coefficient* menggunakan teknik *Bootstrapping* diperoleh nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 4,144 dengan besar pengaruh 0,251 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan pemerintah kota Cilegon.

Kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karier, dan lingkungan kerja. Berdasarkan data analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila OPD senantiasa melaksanakan sistem karier dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan pegawai menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, pegawai akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut tinggi. (Indrawati 2013) Menurut Parwanto dan Wahyudin (2011) yang mengkaji tentang faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik bahwa nilai tstatistik lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 11,223 dengan besar pengaruh 0.000 dan P-value < 0,05 sebesar 0.000, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di OPD di lingkungan pemerintah Kota Cilegon. Dengan demikian dapat disimpulkan, Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of Work Life*) terhadap kepuasan kerja pegawai OPD di lingkungan pemerintah Kota Cilegon. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan

baiknya kualitas kehidupan kerja (*quality of Work Life*) yang dirasakan oleh karyawan, dan begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja pegawai honorer di OPD kota Cilegon berada pada kategori sedang sehingga kedepannya dapat ditingkatkan dengan memperhatikan keseluruhan aspek kualitas kehidupan kerja (*quality of Work Life*). Hal tersebut dikarenakan kualitas kehidupan kerja (*quality of Work Life*) merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Apabila sebuah OPD mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of Work Life*) yang baik maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh pemerintah sehingga diharapkan karyawan dapat bertahan dalam pekerjaan yang ditekuninya dan mampu

memberikan kinerja yang optimal bagi pihak rumah sakit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ristanti dan Dihan (2016), yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Lumbantoruan (2015) juga menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik bahwa nilai statistik lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 2,14 dengan besar pengaruh 0,195 dan P-value < 0,05 sebesar 0.032, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di pegawai OPD di lingkungan pemerintah Kota Cilegon.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rathamani dan Ramchandra (2013). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rathamani dan Ramchandra (2013) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan industri tekstil di Perundurai. Temuan penelitian juga mengungkapkan fakta bahwa faktor motivasi yaitu, promosi, asuransi perlindungan, pelatihan, penghargaan dan pengakuan menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang mendukung hasil penelitian penulis dilakukan oleh Majumdar et al. (2012) yang melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja pada sektor telekomunikasi di India.

Terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, di antaranya yaitu penggunaan variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Shahbazi et al. (2011) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada penggunaan variabel kualitas kehidupan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Berpedoman pada hasil analisis penelitian di atas, kualitas kehidupan kerja karyawan OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon telah diimplementasikan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ivancevich et al. (2007:208) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Kualitas kehidupan kerja dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Dengan hasil dalam penelitian ini. indikator pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja. supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial dan integrasi kerja secara keseluruhan mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon. Namun, akan menjadi lebih baik apabila perusahaan lebih memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Selain itu, akan lebih baik apabila OPD melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi. Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan

membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 6,692 dengan besar pengaruh 0,23 dan P-value < 0,05 sebesar 0.001, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di OPD Kota Cilegon.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada *Work Life Balance*, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hasil ini konsisten dengan teori Scholarios & Marks dalam (Malik et al., 2010) yang mengatakan bahwa ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Ganaphati (2016) berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” di mana *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Work Life Balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Hutcheson (2012:5) mengungkapkan *Work Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai program *Work Life Balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik bahwa nilai tstatistik lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 6,692 dengan besar pengaruh 0,464 dan P-value < 0,05 sebesar 0.000, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon.

Berdasarkan hasil hipotesis, *Work Life Balance* mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dengan kata lain, *Work Life Balance* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoan (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Augustine et al.(2016) yang menyatakan bahwa, komitmen organisasi memediasi hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja. Kemudian penelitian dari Noviana dan Tristiana (2014) dengan hasil dalam penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel mediasi antara *Work Life Balance* terhadap kinerja. Untuk itu, organisasi harus semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan

dan harapan-harapan tertentu. Dengan demikian komitmen organisasi karyawan akan semakin meningkat dan tujuan organisasi pun akan lebih mudah tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Saina (2016) mengemukakan bahwa Work Life Balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. *Work Life Balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karier dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Program Work Life Balance yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

Kualitas Kehidupan Kerja Memediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis secara statistik bahwa nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 4,183 dengan besar pengaruh 0,20 dan P-value < 0,05 sebesar 0.000, sehingga kualitas kehidupan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon. Artinya peningkatan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja yang secara tidak langsung juga akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai honorer di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon. meningkat dan tujuan organisasi pun akan lebih mudah tercapai.

Persamaan di jalur keempat ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja mampu memediasi secara sempurna atas pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa apabila semakin baik kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Basher Rubel & Kee, 2014.; Pamungkas, 2016.; Sari, Bendesa & Antara, 2019).

4.4.7 Pengaruh Work Life Balance Memediasi Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik bahwa nilai tstatistik lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 6,692 dengan besar pengaruh 0,464 dan P-value < 0,05 sebesar 0.000, Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon. Sehingga Work Life Balance dapat memediasi secara parsial pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon. Artinya peningkatan terhadap Work Life Balance akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja yang

secara tidak langsung juga akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai honorer di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon meningkat dan tujuan organisasi pun akan lebih mudah tercapai.

Persamaan di jalur keempat ini menunjukkan bahwa Work Life Balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat Work Life Balance dan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja mampu memediasi secara sempurna atas pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja pegawai honorer di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa apabila semakin baik Work Life Balance maka semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Work Life Balance dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai honorer di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon, di mana pegawai honorer mempunyai keseimbangan yang baik antara kehidupan pekerjaan dan pribadinya. Aktivitas dalam kehidupan pribadi menjadi motivasi dan dukungan bagi mereka untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan juga menikmati pekerjaan mereka karena di lingkungan tempat mereka bekerja terdapat dukungan atau hubungan baik dengan rekan kerja. Work Life Balance dan kepuasan kerja pun tercipta sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu berdasarkan Sayekti (2019) Work Life Balance pada kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan hubungan yang positif.

KESIMPULAN

1. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon, artinya pegawai dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan semakin baik dan bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pada pegawai honorer di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon. Kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karier, dan lingkungan kerja. Berdasarkan data analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya.
2. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Honorer di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon, artinya semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai Honorer di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon. Apabila sebuah OPD mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja (quality of Work Life) yang baik maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh pemerintah sehingga diharapkan karyawan dapat bertahan dalam pekerjaan yang ditekuninya dan mampu memberikan kinerja yang optimal.

3. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai honorer di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon, artinya semakin tinggi tingkat Kualitas Kehidupan Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai Honorer di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon.
4. *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon, artinya pegawai dengan yang memiliki *Work Life Balance* yang tinggi akan semakin baik dan bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kepuasan pada Pegawai Honorer di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon. *Work Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai program *Work Life Balance* yang diterapkan dinilai mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.
5. *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon, artinya pegawai dengan yang memiliki *Work Life Balance* yang tinggi akan semakin baik dan bersemangat dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai honorer di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon. *Work Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai program *Work Life Balance* yang diterapkan dinilai mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap OPD.
6. Kualitas kehidupan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon. Artinya peningkatan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja yang secara tidak langsung juga akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai honorer di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon. Semakin baik kualitas kehidupan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja mampu memediasi secara sempurna atas pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa apabila semakin baik kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
7. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di OPD di lingkungan pemerintah kota Cilegon. Sehingga *Work Life Balance* dapat memediasi secara parsial pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon. Artinya peningkatan terhadap *Work Life Balance* akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja yang secara tidak langsung juga akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai honorer di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon meningkat dan tujuan organisasi pun akan lebih mudah tercapai.

Semakin baik tingkat *Work Life Balance* dan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja mampu memediasi secara sempurna atas pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai honorer di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah kota Cilegon. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa apabila semakin baik *Work Life Balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

SARAN

Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon diharapkan hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam menerapkan *learning organization* dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Agusty, Ferdinand, 2006, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Akbar, M.R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (studi pada karyawan Pt. Primateco Indonesia di Batang). *Jurnal Universitas Negeri Semarang*. Vol:2.No:1.
- Albrecht, S.L. (2010). *Handbook Of Employee Engagment: Perspectives, Issue, Research and Practice*. UK. Edard Elgar Publishing Limited.
- Andreas Wijaya. 2019. *Metode Penelitian Menggunakan Smart Pls 03*. Yogyakarta: Innosain.
- Anggraini, L.E., Astuti. S., Prasetya. A. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi pada Karyawan Pt. Uniliver Indonesia Tbk. Surabaya).
- Arifin, Zainal. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arista., dkk (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Aries Jaenuri, 1998, *Sistem Pelayanan Masyarakat*, Rineka Cipta, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Astiti, P. (2015). *Skripsi. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai honorer tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi, edisi kedua*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H.J., & Russel, J.E.A. (1998). *Human Resource Management 2 nd Edition An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hil
- Cascio, Wayne F, 1998, *Managing Human Resource Productivity, Quality of Work Life Profits, (Fifth Edition)*, Amerika, Irwin MC, Grawhill.

- Colquitt et al. (2013). *Organizational Behavior: Essentials for Improving Performance and Commitment*. McGraw-Hill Higher Education.
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S. (2011). *Business research methods* (11th ed.). New York: Mc GrawHill/Irwin.
- Devita (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restoran
Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Universitas Riau. Vol.1. No.2
- Dessler, Gary, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid I*, Jakarta, PT. Indeks.
- Donata, A.M (2015) *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan kepuasan terhadap keterikatan karyawan PT. Telkomunikasi Indonesia*. Tesis. Universitas Atmajaya. Yogyakarta.
- Dost, M.T (2012). Job satisfaction of Turkish academics according to a set of occupational and personal variables. *Procedia Journal of Social and Behavioral Sciences*. Vol. 46 , p: 4918 – 4922
- Dwiyanto Agus, 2001. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, UGM, Yogyakarta.
- Field,L.K. & Buitendach,J.H. (2011). Happiness. Work Engagement and Organizational Commitment of Support Staff at a Tertiary Education Institution in South Africa. *AOSIS open Journals*,37,1,1-10.
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*, Jilid II, Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan belas, Yogyakarta: BPFE.
- Hani.T. Handoko. 2000. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- H.A.S. Moenir, 2000, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmalaati. N. (2017) *Pengaruh kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal. Vol:3. No:2. Hal:1-9.
- Hazan, Z.M (2017). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Employee Engangement sebagai variabel intervening di Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro*. Jurnal. Yogyakarta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Husen Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indrasari,M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama.Indomedia Pustaka. Yogyakarta
- Irham Fahmi, 2010, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung.

- Jackson, Mathis, Robert L. dan John H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Keban, Yeremias, T, 1995, *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah: Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*, Seminar Sehari Kinerja.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2000. *Diterjemahkan Erly Suandy. 2005. Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif Disertai Contoh Praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: PrenadaMedia Group.
- Luthan Fred, 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit And
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Jakarta: STIM YKPN
- Malayu SP Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (editor), 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat, Laskar Aksara. Bekasi.
- Moekijat. 1995. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy J., 1997. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Karya. Bandung.
- Murti Sumarni dan Salamah Wahyuni, 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Mustopadidjaja, 2000, *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah (Modul 3 dari 5), Modul sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), LAN-BPKP*
- Nabilah, R., Jafar, S (2014). *Pengaruh Employee engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center*. Pt. Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal*. Vol:12.No.1.
- Nawawi Hadari. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Novita, Linda. (2013). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Fillet Dengan Metode Partial Least Square (Pls) (Studi Kasus Di PT X)*. *Jurnal Skripsi di* [http://Skripsitip.Staff.Ub.Ac.Id/Files/2014/02/ Jurnal-Linda-Novita.Pdf](http://Skripsitip.Staff.Ub.Ac.Id/Files/2014/02/Jurnal-Linda-Novita.Pdf)
- Nubaity & Sulisty (2013). *Pendekatan Engagement Dalam Pembangunan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sultan AGUNG Semarang. VO. 3.No.2.

- Pamungkas, Y. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bps Provinsi D.I. Yogyakarta). *Jurnal*. Vol:7.No:2.
- Pratiwi, K. Himam, F. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja. *Jurnal psikologi undip*. Vol:13.No:1. Hal:42-49.
- Pravitasari, D., dkk. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pabrik Teknik Kerja PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karangayar. *Jurnal. Universitas Sebelas Maret Surokarta*. Vol.13 No.2 Hal. 107-120.
- Priyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Prihantama.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil, 2007, *Manajemen Kinerja : Edisi 2*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rahma (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasi Dengan Employee Engagement Karyaan PT.PLN (Persero) Area Samarinda. *Jurnal Psikologi*. Vol.1 No.2.
- Rahmadela., Asmanita (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukti Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*. Vol:3.No:2.
- Riadi, M. (2017). Komponen Manfaat dan Pengembangan Kualitas Kehidupan Kerja. Di Akses pada 27 Agustus 2020 di <https://www.kajianpustaka.com/2017/12/komponen-manfaat-dan-pengembangan-kualitas-kehidupan-kerja.html>
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, V. et al. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. 6th edn. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robertson, S.P., & Cooper (2012) *Job And Work Attitudes, Engagement and Employee Performance: Where does psychological Well- Being Fit in?* *Leadership & Organization Development Journal*. 33(3).
- Robbins S.P. and Judge T.A., (2011), "Organizational Behavior Fourteenth Edition", New Jersey: Prentice Hall
- Russel, Bernadin, 1998, *Human Resource Management, (second edition)* New York, Irwin MC Grawhill.
- Ryas Rasyid, 1998, *Makna Pemerintahan Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan*, Yasrif Watampone, Jakarta
- S. Sculler, Randall dan Jackson, E. Susan. 1996. *Alih Bahaasa Abdul Rosyid, S. dan Peter Remy Yosy Pasla. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Saban, Echdar. (2017). *Metode Peneliiian Manajemen dan Bisns-Panduan Langkah demi langkah Penelian untuk Skripsi, Tesis da Disertasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Sari, Rindiantika. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan PTPN X – Unit usaha pabrik gula Modjopangoong)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 64, Nomor 1.
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2011). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2000, *Restrukturisasi dan Pembangunan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiyadi, Y. W. and Wartini, S. (2016) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), pp. 315–324.
- Siagian, P. Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Yogyakarta
- Simanjuntak. Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Suedi Fali,h. 2006 *Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Aliansi Strategis*.
- Siregar.,Alamsyah.,R (2017). *Jurnal.Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi*.
- Soekidjo Notoatmojo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta Terhadap Pegawai Honorer Pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Medan.Medan.
- Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stepen P. Robbin dan Timothy A Judge. 2007. *Alih Bahasa Diana Angelica*. 2008. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2002, *Metodologi Penelitian Administratif*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamanto., Sami'ah (2013). *Hubungan Keterikatan Pegawai Dengan Kinerja Hotel Surabaya Plaza*. *Jurnal Psikologi Industry dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Airlangga.Vol.2.No.2.
- Sumarsono, Sony HM, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Tri Nurhayani. 2010. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. Tesis (Tidak Dipublikasikan) PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.

Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Veithzal Sagala. (2011), *Manajemen Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta

Walton, R.E, 1975, *Criteria for Quality of Working Life*, In L.E. Davis, A.B. Chermis and Associates (Eds) *Teh Quality of Working*. New York. The Free Press.

Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cita. T. (2010).

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kota Balikpapan. Disertasi, Program Doktorat. Tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Taliziduhu Ndraha, 2003, *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*, Rineka Cipta, Jakarta