

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE*, STRES KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV KELAPA NET MEDIA SURABAYA**

Anis Khuilil Airum<sup>1</sup> Dr. Asmirin Noor, SE.,MM<sup>2</sup> Ketut Witara,SH.,MM<sup>3</sup>

<sup>1</sup> mahasiswa STIE Mahardhika Email : [aniskhilil22@gmail.com](mailto:aniskhilil22@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen STIE Mahardhika Email : [asmirin.noor@stiemhardhika.ac.id](mailto:asmirin.noor@stiemhardhika.ac.id)

<sup>3</sup> Dosen STIE Mahardhika Email : [ketutwitara@stiemhardhika.ac.id](mailto:ketutwitara@stiemhardhika.ac.id)

**ABSTRAK**

Di era global saat ini persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif, serta harus memiliki daya saing yang tinggi. Faktor manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan. Manusia sebagai penggerak perusahaan dan merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya insani yang dimiliki perusahaan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen sumber daya insani. Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya insane adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Salah satu cara dalam mengukur tingkat kinerja karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya atau *Quality of Work Life (QWL)* , Stres Kerja , Kepuasan Kerja .Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) stres kerja , kepuasan karyawan dan Manakah dari variabel dalam yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.Penelitian ini bertujuan untuk menguji *Quality of Work life* ,stres kerja , kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.Jenis penelitian ini adalah Dengan teknik pengumpulan data dengan kuisisioner,. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di CV.Kelapa Net Media sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dimana thitung > ttabel dengan masing-masing memiliki hasil thitung variabel Stres Kerja sebesar (2,930), dan memiliki nilai signifikan < 0,05. *Quality Of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel *Quality Of Work Life* , Stres Kerja , Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan dimana nilai signifikan sebesar 0,000. Dari hasil ini diketahui bahwa hipotesis yang berpengaruh paling dominan adalah Kepuasan Kerja sebagai faktor penentu Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja , Kepuasan Kerja , Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*In the current global era, competition in the business world is getting tougher, companies are required to work more efficiently and effectively, and must have high competitiveness. The human factor is the most important element in a company. Humans as the driving force of the company and are the main factors to achieve the goals of the company. Employees as human resources owned by the company are human beings who have diverse humanity, feelings and needs. This results in an approach based on employee welfare in human resource management. One of the main problems in human resource management is how to find the best way to achieve good employee performance. One way to measure the level of employee performance is to know the employee's feelings about aspects of his work or Quality of Work Life (QWL, Job Stress, Job Satisfaction. The formulation of the problems in this study are the quality of work life (Quality of Work Life) work stress, employee satisfaction and which of the variables in the dominant influence on employee satisfaction. This research aims to test the Quality of Work life, work stress, job satisfaction affect the Performance the employee. This type of research is the data collection techniques with questionnaires . The method in this study is a quantitative method. This research was conducted at CV. Kelapa Net Media as the object of research. Based on the results of the study it can be concluded, the results of the t test show that the variable Job Stress and Job Satisfaction significantly influence employee satisfaction. Where  $t_{count} > t_{table}$  with each has the result of  $t_{count}$  of Work Stress variable of (2,930), and has a significant value  $< 0.05$ . Quality Of Work Life has no significant effect on employee performance. F test results indicate that the variable Quality of Work Life, Job Stress, Job Satisfaction simultaneously has a significant effect on employee satisfaction where a significant value of 0,000. From these results it is known that the most dominant influential hypothesis is Job Satisfaction as a Determinant of Employee Performance*

**Keyword : Quality Of Work Life , Job Stress, Job Satisfaction, Employees Performance**

## PENDAHULUAN

Di era global saat ini persaingan dalam dunia usaha semakin ketat, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Serta harus memiliki daya saing yang tinggi. Faktor manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan. Unsur-unsur lain dalam perusahaan seperti fasilitas, alat-alat, waktu, metode, dan teknik kegiatan didayagunakan secara optimal oleh manusia yang berada dalam perusahaan atau orang-orang yang berkaitan dengan perusahaan (Hadi Kusuma Ningrat dalam Sudjana , 2015:2) Dengan perkataan lain, bahwa kemantapan kegiatan dan keberhasilan suatu perusahaan sering tidak ditentukan oleh lengkapnya unsur non-manusia dan struktur perusahaan. Melainkan akan sangat ditentukan oleh unsur sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan itu sendiri Menurut Gusti Ketut Purnaya (2016:3) Oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai dampak yang besar terhadap efektivitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia yang dikelola akan menentukan kesuksesan perusahaan di masa mendatang. Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehinggamendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia Menurut Wibowo (2013:2)

Keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non-kerjanya (Greenhaus, Collins & Shaw 2003 dalam Annisaa Miranty Nurendra 2016:85). ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih

memilih untuk berhenti bekerja. Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga atau keseimbangan kehidupan-kerja tersebut juga dapat menimbulkan stres pada karyawan.

Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Pada dasarnya hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi (Pediwal dalam Naqvi dkk:2013 dalam Annisaa Miranty Nurendra 2016:85), Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang

Salah satu cara dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya atau *Quality of Work Life (QWL)*

Hasil penelitian sebelumnya mengenai keterkaitan antara stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beragam. (Noor 2011 dalam Annisaa Miranty Nurendra 2016:86) meneliti tentang keseimbangan kehidupan-kerja dan keinginan untuk cuti pada akademisi institusi pendidikan tinggi di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja, namun, keseimbangan kehidupan-kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan keinginan untuk cuti dari organisasi. ( Shujat, Cheema dan Bhutto 2011 dalam Annisaa Miranty Nurendra 2016:86) meneliti tentang keseimbangan kehidupan-kerja dan kepuasan kerja karyawan pada 273 karyawan sektor perbankan privat di Karachi.

Penelitian yang dilakukan Khan, Aqeel dan Riaz (2014) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan hidup individu. Penelitian yang dilakukan oleh Razak, Yusof, Azidin, Latif, dan Ismail (2014) tentang stres kerja terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada 80

karyawan di Malaysia, membuktikan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja, selain itu konflik peran juga memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja.

Perusahaan yang kurang memerhatikan faktor kualitas kehidupan kerja seperti ini akan sulit mendapatkan atau memertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk mengambil topik penelitian **“Pengaruh *Quality Of Work Life* (QWL) , Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV . Kelapa Net Media Surabaya .”**

## KAJIAN PUSTAKA

### ***Quality Of Work Life***

Istilah *Quality Of Work Life* (QWL) diperkenalkan pertama kalinya oleh Louis Davis pada tahun 1970-an. Konferensi pertama mengenai QWL dilakukan di Toronto tahun 1972 dan pada tahun itu dibentuk International Council for QWL.

Menurut Kutipan Luthans, F dalam Alittha (2018:12) *Quality Of Work Life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality Of Work Life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan

Menurut Kutipan William B. Werther dan Keit Davis dalam Anisah (2017:212)

*Quality Of Work Life* berarti memiliki pengawasan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji dan tunjangan yang baik, dan pekerjaan menantang dan memberi penghargaan yang menarik.

Secara singkatnya, diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja. Oleh sebab itu, esensi dari kualitas kehidupan kerja bagi karyawan merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kepuasan kerja, memenuhi harapan dan kebutuhan keluarga, serta memenuhi harapan karyawan seperti kehidupan yang lebih baik, kehidupan kerja yang lebih berarti dan bermanfaat bagi dirinya. Organisasi yang berkeinginan untuk mengembangkan program *Quality Of Work Life* pertama-tama harus menentukan tujuan yang akan diraih oleh perusahaan tersebut. Tujuan yang sudah ditetapkan ini merupakan tanggungjawab dari pihak manajemen, pekerja, serikat pekerja, serta seluruh anggota organisasi.

Ada delapan indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton diatas tetapi dalam penelitian ini hanya akan digunakan empat indikator saja, yaitu :

1. Partisipasi dalam pemecahan masalah.

Seseorang yang berpartisipasi sebenarnya mengalami keterlibatan dirinya/egonya yang sifatnya lebih daripada keterlibatan dalam pekerjaan atau tugas saja. Dengan keterlibatan dirinya juga berarti keterlibatan pikiran dan perasaannya. Partisipasi karyawan akan menciptakan rasa lebih dihargai karena mereka dipandang sebagai mitra kerja ketimbang sebagai subordinasi dari superordinasi. Tentu hal ini akan

berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

## 2. Sistem imbalan yang inovatif.

Sistem imbalan adalah pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbangannya kepada organisasi terutama tercermin dari prestasi karyanya. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja. Sistem imbalan yang inovatif merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan *Quality Of Work Life* yang baik.

## 3. Restrukturisasi pekerjaan.

Restrukturisasi kerja dilakukan untuk memperluas kesempatan pengembangan profesionalitas pekerja. Restrukturisasi diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

- a. Pengaturan jadwal kerja.
- b. Kesempatan meningkatkan keterampilan.
- c. Ketersediaan SOP, peraturan, pengarahan, bimbingan.
- d. Kesempatan unjuk kerja/kemampuan

## 4. Perbaikan lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi disekitar karyawan baik itu berupa kondisi materi maupun psikologis. Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja,

ataupun hubungan dengan bawahan Menurut Wibowo Mukti (2014:3)

## 5. Karakteristik *Quality Of Work Life*

Karakteristik kualitas kehidupan kerja memusatkan pada beberapa bagian yaitu sebagai berikut:

- a. Kodisi kerja ( keselamatan, kesehatan, lingkungan fisik)
- b. Pemberian upah dan reward
- c. Keamanan kerja
- d. Interaksi sosial
- e. Kemandirian
- f. Demokrasi (ikut serta dalam mengambil keputusan)
- g. Kepuasan kerja
- h. Kecukupan pendapatan
- i. Keikutsertaan karyawan
- j. Pelatihan yang berikan pada karyawan, manajer dan staf untuk mendorong lebih professional, tanggung jawab terhadap peran baru.
- k. Meningkatkan keterampilan
- l. Dorongan untuk pengembangan dan rotasi jabatan
- m. Ikut serta pada perserikatan
- n. Pembentukan regu

Sembilan aspek dalam sumber daya manusia yang perlu dibina dan dikembangkan yaitu :

- a. Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang lancar maka karyawan akan mendapatkan informasi-informasi penting secara tepat.
- b. Di suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur, dan adil. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karwan.

- c. Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan diluar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
- d. Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan, jabatan masing-masing.
- e. Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya.
- f. Di suatu perusahaan setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan posisi jabatannya.
- g. Setiap karyawan memerlukan keamanan di lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja.
- h. Setiap perusahaan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikan sebagai karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas regular dan memiliki program

yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun. Setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

- i. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi harus mampu menciptakan rasa aman kepuasan dalam bekerja atau disebut dengan *Quality of Work Life*, agar sumber daya manusia di lingkungan kerjanya menjadi kompetitif.

## Stres Kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam bekerja adalah stres. Stres itu harus diatasi baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Para ahli mendefinisikan stres beragam. Berikut definisi stres menurut para ahli:

Menurut Sondang P. Siagian (2014:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:157) Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Charles D. Spielbreg dalam Hulaifah Gaffar, 2012:8) "stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan,

ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

## Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Seperti pendapat dari Luthans bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervisi yang jelek.
4. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
5. Frustrasi
6. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
7. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

## Dampak Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu:

- a. Terganggunya kesehatan fisik. Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja system kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat *mood* sedang negatif dan akan meningkat naik pada saat *mood* seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.
- b. Terganggunya kesehatan psikis. Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus.
- c. Kinerja terganggu. Pada tingkat kerja yang tinggi ataupun ringan akan

membuat menurunkan kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

- d. Memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. "Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Luthans mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja. Teori ini digunakan karena melingkupi semua aspek, yaitu "internaleksternal organisasi, dan internal-eksternal individu tiap karyawan, sehingga indikator dalam teori ini tepat sekali

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Menurut Suparyadi (2015:436) Kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan

sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu. Seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan timbul sikap atau tingkah laku negatif seperti kemangkiran, sebaliknya organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung menjadi lebih efektif.

### Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, Ada empat faktor yang menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu:

- a. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan-pekerjaan yang mudah akan membuat karyawan merasa bosan sehingga mereka tidak puas. Demikian pula terhadap pekerjaan yang terlalu menantang dapat membuat karyawan frustrasi, kecewa dan tidak puas.
- b. Penghargaan yang sesuai. Karyawan pada umumnya menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan yang sesuai

dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan menghadapi risiko pekerjaan. Mereka mengharapkan investasinya berupa pencurahan pikiran, tenaga, waktu dan kesiapan menanggung risiko pekerjaan ini memperoleh imbalan yang sepadan. Apabila ganjaran yang diterima dirasakan tidak pantas maka ia akan kecewa atau tidak puas.

- c. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, sama dengan peralatan yang memadai.
- d. Rekan kerja yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian besar karyawan, kerja juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki yaitu sebagai berikut :
  - a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)  
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
  - b. Perbedaan (*Discrepancies*)  
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
  - c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja

Selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan

seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

c. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*promotion*)

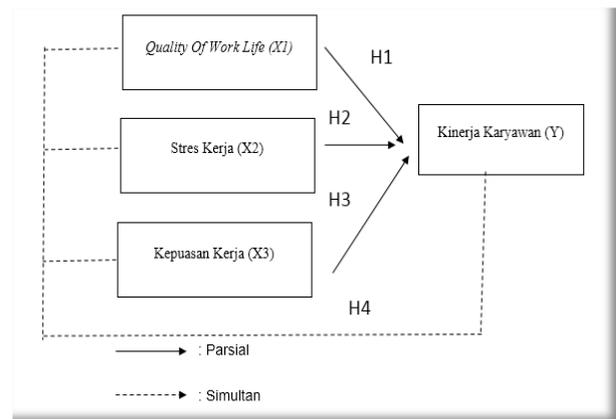
Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya

kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

H1 : *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) yakni pengamatan langsung pada objek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan. penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik ( Sugiyono)

## Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan dilokasi CV.Kelapa Net Media Surabaya

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Kelapa Net Media yang berjumlah 20 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Menurut Sugiyono (2014 : 84) Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan Sampling Jenuh. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. KELAPA NET MEDIA yang berjumlah 20 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Skala pertanyaan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pertanyaan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan 4 skala likert.

### Teknik Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menyederhanakan data agar data mudah diinterpretasikan. Dalam mempermudah perhitungan data penelitian, maka penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistic Package for Social Science)

### Uji Validitas

Uji validitas ini menggunakan program SPSS Statistic versi 26.0. Cara mengukur validitas dengan menggunakan metode korelasi person dengan ketentuan yang digunakan dalam metode ini adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dapat dinyatakan valid.

No	Indikator	Item	R Hitung	R Tabel	Ket
1	Quality Of Work Life (X1)	X1.1	0,525	0,444	Valid
		X1.2	0,645	0,444	Valid
		X1.3	0,484	0,444	Valid
		X1.4	0,671	0,444	Valid
		X1.5	0,451	0,444	Valid
		X1.6	0,615	0,444	Valid
		X1.7	0,649	0,444	Valid
		X1.8	0,453	0,444	Valid
		X1.9	0,531	0,444	Valid
		X1.10	0,613	0,444	Valid
2	Stres Kerja(X2)	X2.1	0,501	0,444	Valid
		X2.2	0,506	0,444	Valid
		X2.3	0,497	0,444	Valid
		X2.4	0,469	0,444	Valid
		X2.5	0,512	0,444	Valid
		X2.6	0,454	0,444	Valid
		X2.7	0,481	0,444	Valid
		X2.8	0,506	0,444	Valid
		X2.9	0,454	0,444	Valid
		X2.10	0,447	0,444	Valid
3	Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,473	0,444	Valid
		X3.2	0,495	0,444	Valid
		X3.3	0,527	0,444	Valid
		X3.4	0,641	0,444	Valid
		X3.5	0,446	0,444	Valid
		X3.6	0,624	0,444	Valid
		X3.7	0,529	0,444	Valid
		X3.8	0,57	0,444	Valid
		X3.9	0,623	0,444	Valid
		X3.10	0,511	0,444	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,579	0,444	Valid
		Y2	0,707	0,444	Valid
		Y3	0,722	0,444	Valid
		Y4	0,95	0,444	Valid
		Y5	0,738	0,444	Valid
		Y6	0,707	0,444	Valid
		Y7	0,642	0,444	Valid
		Y8	0,879	0,444	Valid
		Y9	0,582	0,444	Valid

	Y10	0,808	0,444	Valid
--	-----	-------	-------	-------

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan *cronbach's alpha* dengan taraf signifikansi sebesar 0,60. dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai *cronbach's alpha* diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner yang diberikan kepada responden reliabel dan konsisten.

Variabel	Cronbach	Standar Reliabilitas	Keterangan
Quality Of Work Life(X1)	0,738	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,926	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,731	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,773	0,6	Reliabel

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengujinya dapat digunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menentukan nilai signifikannya. Jika signifikan  $> 0,05$  maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.2875440
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.177
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.793
Asymp. Sig. (2-tailed)		.556

a. Test distribution is Normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi linier antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  dengan tingkat kolinearitas 0.95

### Coefficients<sup>a</sup>

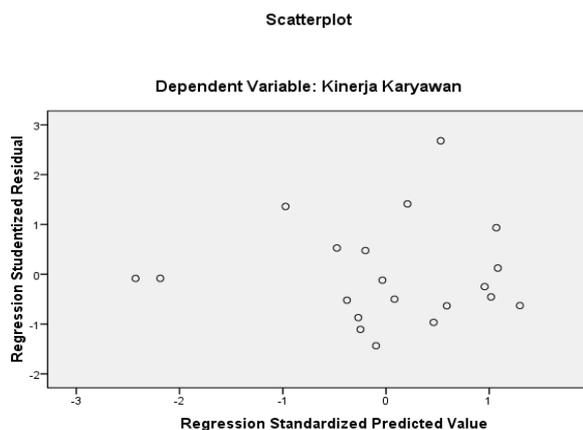
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.072	2.368		-.875	.395		
Quality Of Work Life	.149	.130	.149	1.147	.268	.317	3.154
Stres Kerja	.410	.140	.432	2.930	.010	.246	4.070
Kepuasan Kerja	.462	.169	.429	2.734	.015	.217	4.611

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat sifat dari *variance error*. Model regresi yang baik adalah yang variansnya bersifat *homoskedastis* atau *equal variance*. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu Metode Grafik. Metode ini dilakukan dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel dependen (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Dasar penentuan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

- Jika ada pola tertentu (*plot*) yang teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas atau *plot* menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model bersifat homoskedastis.



## Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menggambarkan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.072	2.368		.875	.395
	quality	.149	.130	.149	1.147	.268
	stres	.410	.140	.432	2.930	.010
	kepuasan	.462	.169	.429	2.734	.015

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi berganda dapat digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji analisis regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,072 + 0,149 X_1 + 0,410 X_2 + 0,462 X_3$$

$X_1$  = *Quality Of Work Life*  
 $X_2$  = *Stres Kerja*  
 $X_3$  = *Kepuasan Kerja*  
 $Y$  = *Kinerja Karyawan*

## Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel  $R^2$  meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel atau tidak. Oleh karena itu, koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai Adjusted  $R^2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estir
1	.956 <sup>a</sup>	.914	.898	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, *Quality Of Work Life*, Kerja

Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,898. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni *Quality Of Work Life* (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 89,8% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya yang sebesar 10,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Uji T

Pada dasarnya, uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi hasil perhitungan dengan tingkat kepercayaan sebesar 5%. Apabila nilai sig lebih kecil dari tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $sig < \alpha$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.072	2.368		.875	.395
	<i>Quality Of Work Life</i>	.149	.130	.149	1.147	.268
	Stres Kerja	.410	.140	.432	2.930	.010
	Kepuasan Kerja	.462	.169	.429	2.734	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.702	3	112.234	57.012	.000 <sup>a</sup>
	Residual	31.498	16	1.969		
	Total	368.200	19			

a. Predictors: (Constant), kepuasan, quality, stres

b. Dependent Variable: kinerja

Pengambilan keputusan di atas, diperoleh Fhitung sebesar 57,012 sedangkan Ftabel sebesar 3,59 yang didapatkan dengan mencari menggunakan rumus ( $df1 = k-1$ ) dan ( $df2 = n-k$ ) di mana k adalah jumlah variabel independen (bebas) dan n adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ( $57,012 > 3,59$ ). Dan karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, maka dapat disimpulkan pula bahwa variabel *Quality Of Work Life* (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) (secara signifikan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Kesimpulan

Maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan, dilihat berdasarkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $1,147 < 2,120$ ). Dan karena nilai signifikansi  $0,268 >$  dari  $0,05$ , maka dapat disimpulkan pula bahwa variabel *Quality Of Work Life* (X1) tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Stres Kerja* terhadap kinerja karyawan, dilihat berdasarkan nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,930 > 2,120$ ). Dan karena nilai signifikansi  $0,01 <$  dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan pula bahwa variabel Stres Kerja (X2)

- memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Kepuasan Kerja* dan kinerja karyawan, dilihat berdasarkan t hitung tabel ( $2,734 > 2,120$ ). Dan karena nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$  maka dapat disimpulkan pula bahwa variabel *Kepuasan Kerja* (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
  4. Hasil uji regresi pengaruh linear berganda dari 3 variabel independen yang memiliki kontribusi paling besar adalah variabel *Kepuasan Kerja* (X3) yaitu 0,462 atau 46,2 %.
  5. Hasil koefisien determinasi menunjukkan *adjusted R square* sebesar 0,898 atau 89,8 %, artinya variabel independen yaitu *Quality Of Work Life* (X1) *Stres Kerja* (X2), dan *Kepuasan Kerja* (X3) berkontribusi sedang atau cukup terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). **Dari hasil ini diketahui bahwa hipotesis yang berpengaruh paling dominan adalah Kepuasan Kerja sebagai faktor penentu Kinerja Karyawan.**

## Saran

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan untuk itu, perusahaan sebaiknya lebih memahami faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja seperti gaji, promosi, lingkungan kerja. Maka Penulis menyarankan pada CV . Kelapa Net Media Surabaya sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan indikator indikator diatas agar terciptanya kepuasan kerja . Salah satunya indikator gaji pemberiannya di sesuaikan beban kerja karyawan . Untuk promosi dalam pelaksanaannya lebih terbuka dengan melibatkan pegawai . untuk lingkungan kerja perusahaan secara berkala mengadakan program family agar sesama karyawan lebih dekat. Selain itu diharapkan dapat memberikan *reward* atau penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi. Kegiatan ini diharapkan dapat membuat karyawan aktif dan berprestasi dalam melakukan pekerjaannya setiap hari. Hal tersebut dapat membantu karyawan dalam mengatasi rasa kepuasan, sehingga semakin mendukung tercapainya *Kepuasan Kerja* . Apabila kondisi tersebut tercapai, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya untuk mengurangi stres kerja melalui penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan karyawan sehingga kinerja tetap mengalami peningkatan.
3. *Quality Of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka disarankan sebaiknya perusahaan, lingkungan sosial khususnya instansi kerja diharapkan dapat membantu responden untuk mempertahankan *Quality Of Work Life* yang telah dicapai dengan cara tetap menjalin relasi dan komunikasi yang baik dengan karyawan. Komunikasi tersebut dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk kebijakan atau fasilitas yang mendukung pencapaian *Quality of work life*, seperti menyediakan *Gathering Karayawan* . Kebijakan tersebut akan membuat karyawan merasa diperhatikan, dipedulikan, dan dihargai keberadaannya, sehingga mereka akan mempersepsikan keberadaan lingkungan kerja yang penuh dengan dukungan. Hal tersebut dapat membantu karyawan dalam mengatasi tekanan-tekanan yang muncul akibat adanya berbagai tuntutan peran yang ada, sehingga semakin mendukung tercapainya *Quality Of Work Life* Apabila kondisi tersebut tercapai, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
4. Bagi akademisi, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebuah referensi untuk kegiatan guna

- menambah wawasan serta pengetahuan.
5. Bagi perusahaan, perlu mengevaluasi ulang tuntutan peran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perusahaan dapat melakukan rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan hubungan kerja/jalinan komunikasi yang lebih baik antar karyawan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil.
  6. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan lebih memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian, sehingga bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat tentang apa saja faktor-faktor yang *Quality Of Work Life, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*.

### Daftar Pustaka

- Anisah. 2012. *Evaluasi Faktor Faktor yang mempengaruhi Quality Of Work Life Study Kasus PT Pelabuhan Indonesia II Persero*. Jurnal Ilmiah, 17.
- Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja pada CV Duta Seneran Jepara*. Jurnal Ekonomi, Vol 8 1-2.
- Fred, Luthans. 2016. *Perilaku Organisasi 10th Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Makassar: Universitas Hassuddin.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Mangkunegara, Anawar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Ningrat, Hadi Kusuma. 2015. *Eksistensi Manusia Dalam Manajemen Pendidikan Islam (Tinjauan Kritis dari segi fungsi Penggerak/motivating)*. Jurnal Volume VIII, 7.
- Nurendra, Annisa Miranty, & Mega Putri. 2013. *Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan*. Jurnal Humanitas, Vol 13 84-94.
- Prasetyo, Bambang, & Lina Miftahul Jannah. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Cet VII*. Jakarta: Pt.Rajagrafindo.
- Prof.Dr. Wibowo 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV.RA.De Rozarie.
- Purnaya, Gusti Ketut 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, Stephen, Coulter, & Marry. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi P*. Jakarta: Erlangga.
- Siagan, Sondang Pra.(2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: pustakabarupress.

- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Waluyo, Minto. 2013. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Penerbitan Akademi Permata.
- Wibowo, Mukti. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol16 Hal 3.
- Gharib, Moza Nagib, Syed Ahsan Jamil, Moinuddin Ahmad, & and Suhail Ghous. 2018. *THE IMPACT OF JOB STRESS ON JOB PERFORMANCE*. Salah: DHOFAR UNIVERSITY.
- Kristiana, Vina 2019. *Pengaruh Stres Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT.Aseli dagadu djokdja*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Nurbahar, Rystihana. 2015. *Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pos Indonesia*. Yogyakarta: UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.
- Putri. 2015. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Gajah Mada Medan*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Rendra. 2018. Analisis pengaruh faktor-faktor quality of work life terhadap kinerja karyawan pt pln (persero) area pelaksana pemeliharaan cirebon. Bogor: institut pertanian bogor
- Sarwono. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Melalui Prosedur SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Suneth, Musharfan. 2012. *Pengaruh Work Life Quality of Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK SULSELBAR*. Sulawesi: Skripsi Universitas Hasanudin.
- Yuhista, Nyoman Ariana, & Ni Ketut Arismayanti. 2017. *Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja Quality Of Work Life (qwl) terhadap kinerja karyawan pada cottage di pantai tanjung setia pesisir*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Namawi, Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitis Press.