

Pengaruh Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur

Delia Nurul Faradilah, Sri Siswani

Universitas Respati Indonesia

delianurul2802@gmail.com, siswanisri@yahoo.co.id,

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa tentang pengaruh Karakteristik Individu (X_1), Kualitas Kehidupan Kerja (X_2), Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur. Penelitian ini merupakan jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun pengujian ini tentang (1) pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh karakteristik individu terhadap kualitas kehidupan kerja Di Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur sebanyak 50 orang. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan Total Sampling. Karena populasi Karyawan berjumlah kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner (angket). Hasil pengujian ini diketahui bahwa adanya hubungan Karakteristik Individu (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah tidak signifikan dengan T-Statistic sebesar 0,621 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,098 yang menunjukkan hubungan antara Karakteristik Individu (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Karakteristik Individu (X_1) dengan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 4,813 ($< 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,471 yang menunjukkan hubungan antara Karakteristik Individu (X_1) dengan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) adalah positif. Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 6,143 ($> 1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,570 yang menunjukkan hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Kata kunci : Karakteristik individu, Kualitas kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the effect of individual characteristics (X1), quality of work life (X2), on employee performance in the Employee Cooperative at Pasar Rebo Hospital, East Jakarta. This research is a type of research using a quantitative approach. This test is about (1) the effect of individual characteristics on employee performance, (2) the effect of the quality of work life on employee performance, (3) the effect of individual characteristics on the quality of work life in the Employee Cooperative of Pasar Rebo Hospital. The subjects in this study were all 50 employees of the Employee Cooperative at Pasar Rebo East Jakarta Hospital. In this study using a sampling technique with Total Sampling. Because the employee population is less than 100, the entire population is used as the research sample. Data collection through observation and questionnaires (questionnaire). The results of this test show that there is a relationship between individual characteristics (X1) and employee performance (Y) which is not significant with a T-statistic of 0.621 (> 1.96). The original sample estimate value is positive, which is equal to 0.098, which shows that the relationship between individual characteristics (X1) and employee performance (Y) is positive. Individual characteristics (X1) and quality of work life (X2) are significant with a T-statistic of 4.813 (< 1.96). The original sample estimate value is positive, which is equal to 0.471, which shows that the relationship between Individual Characteristics (X1) and Quality of Work Life (X2) is positive. Quality of Work Life (X2) with Employee Performance (Y) is significant with a T-Statistic of 6.143 (> 1.96). The original sample estimate value is positive, which is equal to 0.570 which shows the relationship between Quality of Work Life (X2) and Employee Performance (Y) is positive.

Keywords: Individual Characteristics, Quality of Work Life, Employee Performance

PENDAHULUAN

Koperasi adalah perkumpulan otonomi dari orang-orang yang bersatu secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi ekonomi, sosial dan budaya bersama melalui perusahaan yang dimiliki bersama dan dikendalikan secara demokratis. Koperasi bersifat sukarela, terbuka bagi semua orang yang mampu menggunakan jasa-jasa perkumpulan dan bersedia menerima tanggung jawab keanggotaan, tanpa diskriminasi *gender*, sosial, politik dan agama. Koperasi bekerja berdasarkan nilai-nilai seperti swadaya, swa tanggung jawab, demokratis, kebersamaan keadilan, dan setia kawan dalam tradisi dari pendiri-pendirinya, anggota koperasi percaya pada nilai-nilai etnik dari kejujuran keterbukaan, tanggung jawab sosial dan peduli terhadap orang lain.

Masyarakat Indonesia umumnya menjunjung tinggi kekeluargaan dan gotong royong yang menjadikan koperasi sebagai lembaga ekonomi yang sangat cocok untuk diterapkan. Kebiasaan kekeluargaan dan gotong royong tersebut sudah menjadi kebiasaan turun-temurun sehingga tidak mengherankan jika asas kekeluargaan dan gotong royong yang diusung oleh koperasi bisa menyatu dengan bangsa ini. Bahkan sistem perekonomian Indonesia memiliki fundamental yang berbunyi, "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan." Hal ini tertuang dalam Pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 ayat satu (1). Dilansir dari *website* Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI), makna dari pasal tersebut adalah sistem ekonomi yang dikembangkan di Indonesia seharusnya tidak berbasis persaingan dan asas individualistik. Ditambah lagi ayat kedua (2) dalam pasal yang sama menyebutkan secara gamblang bahwa pemerintah memiliki peran yang sangat besar dalam

kegiatan ekonomi negara. Dengan demikian, masih melansir sumber yang sama, pemerintah memiliki wewenang agar pembangunan negara tidak lagi eksklusif. Agar terwujudnya pembangunan yang inklusif, maka pembangunan yang dilakukan perlu difokuskan kepada pembangunan manusianya, bukan sekedar ekonominya. Karena kemajuan ekonomi yang berbasis kemajuan sumber daya manusia, mampu mewujudkan kesejahteraan ekonomi yang merata.

Dasar hukum Koperasi saat ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian dan perubahannya. Sebagai informasi, UU Perkoperasian ini mengatur sejumlah ketentuan tentang perkoperasian, termasuk di antaranya fungsi koperasi, syarat pembentukan, pembubaran koperasi, dan lainnya. Dalam dasar hukum koperasi ini, ada 14 bab dengan 67 pasal yang membahas sejumlah ketentuan perkoperasian. Bab pertama dasar hukum koperasi ini membahas ketentuan umum seputar perkoperasian.

Adapun yang dimaksud dengan koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Kemudian, bab kedua ini membahas landasan, asas, dan tujuan koperasi. Adapun landasan yang dimaksud adalah Pancasila dan UUD 1945. Lalu yang menjadi asasnya adalah asas kekeluargaan. Tujuan koperasi adalah untuk memajukan kesejahteraan anggotanya (juga masyarakat) dan ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur.

Sumber daya manusia menjadi salah satu peranan penting dalam

pencapaian kemajuan suatu perusahaan dalam upayanya meningkatkan perekonomian. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah mengenali karakteristik dari masing-masing karyawan. Karakter ataupun perilaku setiap individu berbeda-beda dilihat dari sikap yang ditunjukkan pada saat melakukan pekerjaan.

Jika dengan memperhatikan perilaku para karyawan agar dapat memahami karakter atau sifatnya di dalam melakukan pekerjaan menjadikan dorongan untuk perusahaan agar dapat mengidentifikasi karakteristik dari masing-masing karyawan supaya mengetahui perbedaan yang dimiliki para karyawan. Setiap individu dalam organisasi memiliki perilaku dan sifat yang berbeda satu sama lain. Individu memiliki perbedaan karakter, maka berbeda juga cara berinteraksi dengan individu satu dengan yang lain dalam organisasi. Dalam melakukan pekerjaan pastinya terdapat hubungan kerja antara karyawan dengan manajemen. Untuk itu hendaknya pihak manajemen dengan karyawan koperasi dapat menjalin hubungan yang baik dengan melakukan pendekatan kepada setiap karyawan melalui forum diskusi sehingga para karyawan dapat mengeluarkan pendapat dan memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan dengan sepenuh hati juga memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan. Karyawan yang dapat menikmati pekerjaannya biasanya akan membuat suasana kerja lebih baik karena akan melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh sehingga bisa memotivasi yang lainnya. Oleh karena itu, diharapkan karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati

untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pada kegiatannya koperasi menekankan pada aspek pelayanan. Oleh karena itu karyawan koperasi harus mampu untuk memberikan pelayanan yang baik bagi anggotanya dengan menerapkan tugas-tugas yang diberikan dengan baik yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku. Dalam menjalankan pekerjaan pastinya dibutuhkan kemampuan yang mumpuni dan dapat mengikuti perkembangan kedepannya. Untuk itu diperlukannya program pengembangan karir sebagai upaya mendorong dan memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan karirnya menjadi lebih baik lagi. Pengembangan karir menjadi salah satu fokus perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan agar mampu menggali potensinya sehingga dapat mengikuti perkembangan dalam dunia kerja. Kualitas kehidupan kerja juga diharapkan dapat memberi karyawan kesempatan untuk mengikuti program pengembangan karir sehingga dengan begitu akan mendorong performa dan kontribusi karyawan menjadi lebih baik.

Dengan mengetahui aspek karakter atau perilaku dan kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja para karyawan tersebut. Perusahaan diharapkan mampu untuk menghasilkan produk ataupun jasa dengan kualitas baik. Keberhasilan kinerja perusahaan dapat dicapai dengan tingkat kinerja para karyawannya. Manajemen akan mengevaluasi dari kualitas kerja para karyawannya. Penerapan kualitas pekerjaan ini membantu manajemen untuk mengevaluasi bahwa pekerjaan sudah selesai dan dapat dilakukan dengan baik.

Pemberian penghargaan bagi karyawan juga suatu tanda apresiasi dari perusahaan yang bertujuan untuk membuat karyawan lebih bersemangat

dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu sistem reward ini akan menimbulkan suasana yang lebih kompetitif dan produktif dalam perusahaan. Dalam hal ini, para karyawan secara individu maupun kelompok dalam tim bekerja sama dan secara langsung berhubungan dengan penyampaian jasa melakukan tugas dengan baik.

Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo yaitu sebuah badan usaha yang secara keseluruhan aktivitasnya mengandalkan tenaga manusia. Adanya kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan Koperasi RSUD Pasar Rebo dapat menampilkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Para karyawan mampu memberikan pelayanan berupa jasa kepada para anggotanya. Hal ini terlihat dari para karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya di masing-masing unit seperti pada unit simpan pinjam yang dapat melayani anggota koperasi yang ingin menabung ataupun meminjam dana. Adapun pada unit toko yang terlihat dapat melayani anggota koperasi dalam memenuhi kebutuhan pokoknya dengan menjual bahan makanan maupun kebutuhan para pasien RSUD Pasar Rebo.

Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo yang terletak di Jalan TB Simatupang, Kelurahan Gedong, Kecamatan Pasar Rebo, Jakarta Timur khususnya di Unit Simpan Pinjam dan Unit Toko menjadi kegiatan usaha yang berkaitan dengan para anggota koperasi dengan mewajibkan dan menggiatkan anggota untuk menyimpan maupun meminjam uang pada koperasi, dan mengusahakan kebutuhan anggota dengan adanya unit pertokoan untuk membantu para anggota karyawan dan masyarakat umum dalam menyediakan makanan dan minuman ringan, sembako, fotocopy, barang kebutuhan pasien seperti pempers dan lainnya. Sehingga tidak repot pergi

jauh dari lingkungan Rumah Sakit dalam membeli barang-barang yang diperlukan.

Kemudian dengan adanya karakteristik individu dan kualitas kehidupan kerja yang diterapkan oleh Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo saat ini sudah cukup baik dan optimal, namun masih terdapat hal-hal yang harus diperbaiki yaitu antara lain:

1. Adanya pekerjaan yang tidak dapat dinikmati oleh karyawan dan hubungan antara karyawan dengan manajemen belum maksimal
2. Masih kurangnya program karir untuk karyawan
3. Terdapat karyawan yang lamban dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan

Dalam beberapa masalah yang terjadi, Manajer Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo sudah mengambil tindakan upaya untuk mengatasi hubungan antara karyawan dengan manajemen dengan membuka forum diskusi sehingga para karyawan dapat mengeluarkan pendapat dan memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan. Dari latar belakang diatas penulis ingin membuktikan bahwa adanya karakteristik individu dan kualitas kehidupan kerja yang diterapkan dapat mempengaruhi terhadap karyawannya. Setiap individu mempunyai pola pikir yang berbeda. Dengan begitu, melibatkan para karyawan dalam mengambil keputusan dan penyelesaian masalah dianggap berguna karena para karyawan yang lebih mengetahui keputusan yang tepat dan penyelesaian masalah yang baik bagi seluruh pekerja sehingga dapat mengoptimalkan daya kerjanya pada perusahaan. Adanya kualitas kerja yang baik membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan harus dapat mengembangkan gairah semangat bagi karyawannya

sehingga memunculkan respon yang positif bagi kinerja perusahaan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti “ **Pengaruh Karakteristik Individu dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur**”.

KAJIAN TEORI

KARAKTERISTIK INDIVIDU

Dalam suatu perusahaan setiap karyawannya memiliki karakteristik yang berbeda-beda, perbedaan karakteristik pada setiap individu akan menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah mengenali karakteristik dari masing-masing karyawan. Karakter ataupun perilaku setiap individu berbeda-beda dilihat dari sikap yang ditujukan pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut Hanifah (2019) Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Setiap karyawan memiliki perbedaan antara individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu merupakan suatu hal yang nyata. Hal ini dikarenakan setiap karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki karakter yang berbeda-beda. Orang yang memiliki perbedaan kepribadian, tentu berbeda pula cara berinteraksi mereka dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan. Karena karakteristik individu ini dapat menjadi tolak ukur seseorang ketika melakukan pekerjaan dan ketika seseorang mengambil suatu keputusan. Tipe karakter seseorang yang berfikir panjang dan memikirkan dampak negatif maupun resiko, tentu akan menghasilkan keputusan terbaik pula bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan.

Menurut Aktarina dalam (Maulana Sidiq Sedayu dan Rushdiyati, 2021) mengungkapkan bahwa karakteristik individu adalah ciri yang khas dalam menggambarkan perbedaan tiap orang dalam hal motivasi kerja, inisiatif dalam bekerja, dan kemampuan untuk tetap menyelesaikan tugas yang diberikan sampai tuntas dan memecahkan masalah yang dihadapi juga adaptasi terhadap lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja masing-masing individu.

Menurut H. Peoni dalam (Ratih Prameswari, 2021) karakteristik individu yang heterogen pada setiap individu dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada perusahaan. Karyawan yang memiliki karakteristik baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan berpengaruh sangat baik bagi perusahaan. Begitupula sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang dengan menimbulkan sikap-sikap yang negatif. Berdasarkan hal tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Indikator Karakteristik Individu menurut Nur Hanifah (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

b. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-

orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

Berdasarkan teori para pakar diatas maka Karakteristik adalah sifat, ciri, karakter, watak, kepribadian, perilaku dan tabiat. Sehingga karakteristik individu adalah suatu ciri atau karakter diri seorang individu yang menjadi pembeda antara satu individu dengan yang lainnya. Karakteristik individu dalam organisasi adalah bentuk karakter yang menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki perilaku dan sifat yang berbeda satu sama lain. Individu memiliki perbedaan karakter, maka berbeda juga cara berinteraksi dengan individu satu dengan yang lain dalam organisasi. Terdapat indikator karakteristik individu, diantaranya ialah kemampuan, nilai, sikap dan minat. Selain itu, adanya beberapa faktor-faktor karakteristik individu dapat disimpulkan bahwa usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh dalam pembentukan karakteristik individu yang

dimiliki setiap karyawan di dalam sebuah perusahaan.

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Kualitas kehidupan kerja adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga menciptakan kualitas kinerja karyawan. Menurut Anggraini (2019) *Quality Of Work Life* merupakan suatu bentuk persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaannya. Selanjutnya menurut Ayal (2019) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

Menurut Cascio dalam (Achmad Agus Priyono, 2020) menyatakan bahwa untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja perusahaan harus membuat sebuah kebijakan yang dapat membuat kondisi kerja yang aman, melibatkan karyawan dalam setiap rancangan pekerjaan, kebijakan terkait dengan pengembangan karir, kebijakan tentang penggajian yang adil dan lain sebagainya. Dengan demikian setuap usaha dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan akan dapat memberikan positive feeling yang meluas, sehingga pada akhirnya dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan harus secara terus menerus menumbuh kembangkan semangat dan gairah kerja tersebut, sehingga terciptanya budaya kerja yang

tinggi bagi para karyawan. Perilaku dari karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan serta keinginan terhadap diri sendiri akan memberikan respon yang positif bagi kinerja perusahaan.

Menurut Walton RE dalam (Achmad Agus Priyono, 2020) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap kondisi serta pengalaman dari karyawan ditempat kerja mereka. Lebih lanjut Cascio dalam (Achmad Agus Priyono, 2020) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah memberi para karyawan kesempatan guna mengambil keputusan terkait pekerjaan, desain tempat kerja, serta apa yang dibutuhkan para karyawan untuk menciptakan sebuah produk ataupun jasa secara efektif. Menurut Sojka dalam (Lisa Khoridatul Ainun Nadiroh dan Tristiana Rijanti, 2022) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja merupakan sekelompok fenomena dan karakter yang muncul dalam interaksi seseorang dengan lingkungan tempat bekerja dalam sebuah perusahaan. Situasi yang mendukung dalam sebuah lingkungan kerja biasanya ditandai dengan kepuasan kerja dari karyawan karena mendapatkan upah/gaji yang sesuai, kesempatan untuk mengembangkan karir serta jaminan kerja yang mendukung.

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja Menurut Takalo (2019) ada sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life* (QWL) yaitu :

a. Keselamatan lingkungan kerja (saving the environment)

Keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan adalah komite keselamatan, tim penyelamat darurat dan program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan).

b. Kompensasi yang adil

Sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan harus tepat, adil dan memadai , artinya penghargaan

yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya harus memuaskan, sesuai dengan taraf hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan upah yang berlaku di pasar tenaga kerja.

c. Komunikasi

Agar komunikasi antara karyawan dengan karyawan atau dengan manajemen dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan komunikasi yang terbuka, baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja atau pertemuan kelompok.

d. Penyelesaian konflik

Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi untuk menyelesaikan konflik adalah keterbukaan, proses penyelesaian hasil formal dan pertukaran pandangan.

e. Pengembangan profesi

Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada menurunnya kinerja bisnis. Beberapa hal yang dapat dilakukan antara lain tawaran pekerjaan, pelatihan (pendidikan), penilaian kinerja, dan promosi jabatan.

f. Partisipasi karyawan (Employee participation)

Organisasi harus mampu berinteraksi secara optimal dengan anggota organisasi, tidak hanya untuk menciptakan suasana penerimaan, pengakuan dan penghargaan, tetapi juga memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide, kreativitas, inovasi, saran, pendapat dan kritik. Kegiatan ini dapat dilakukan melalui perbaikan dan penyempurnaan cara anggota organisasi terlibat melalui pertemuan, kerjasama tim, kesempatan untuk menyampaikan ide/gagasan dan hubungan dengan atasan.

g. Rasa aman terhadap pekerjaan (Job security)

Dengan adanya kepastian status kepegawaian, diharapkan karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh. Untuk itu diperlukan kegiatan agar organisasi tetap efektif dalam mencapai tujuannya, meningkatkan rasa memperoleh jaminan keselamatan kerja bagi setiap karyawan. Beberapa kegiatannya adalah mencari cara terbaik untuk menghindari pemutusan hubungan kerja sepihak, mengatur atau melibatkan anggota organisasi dalam rencana pensiun.

h. Fasilitas yang tersedia (Kesehatan)

Fasilitas biasanya disediakan oleh lembaga terdiri dari pusat kesehatan, dental wellness center, wellness center program, program rekreasi, program konseling. Dengan kegiatan tersebut akan menjamin terpeliharanya kesehatan para anggota organisasi. Beberapa kegiatannya terdiri dari pemberian fasilitas untuk menunjang kesejahteraan karyawan baik berupa materil (meliputi perlengkapan, ruangan dan peralatan) maupun non materil (fasilitas rekreasi dan kesehatan).

i. Bangga dengan institusi (Pride)

Rasa bangga terhadap institusi dapat diwujudkan melalui corporate identity, partisipasi masyarakat, kepedulian terhadap lingkungan dan corporate citizenship. Misalnya, perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan. Kebanggaan dalam organisasi semacam itu dapat terjadi karena kehadirannya diterima, dihargai dan dibutuhkan oleh masyarakat di lingkungan sekitarnya.

Berdasarkan teori para pakar di atas, maka kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan yang aman terhadap pekerjaannya sehingga karyawan dapat

merasa puas dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun dalam hal pemecahan masalah, karyawan juga mendapatkan fasilitas penunjang yang layak, mendapatkan kompensasi yang seimbang atas beban kerja, terdapat komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, dapat mengembangkan karirnya, memperoleh keselamatan terhadap lingkungan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan memberikan efek yang penting bagi perusahaan maupun karyawan. Bagi karyawan, kualitas kehidupan kerja dapat memberikan kepuasan terhadap kebutuhan pribadinya. Sedangkan bagi perusahaan, kualitas kehidupan kerja dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan performa kerja karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan melalui karyawannya. Maka dari itu, kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap sebuah perusahaan.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (dalam Arianto & Kurniawan, 2020) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diperoleh oleh seseorang karyawan di dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Roziqin (dalam Arianto & Kurniawan, 2020) kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Mashun dalam (Tangkawarouw, Lengkon, & Lumintang, 2019) “Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic*

planning suatu organisasi”. Selanjutnya menurut Kasmir (2019 : 184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2021 : 83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Sembiring (2020 : 15) Kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut Sherlie & Hikmah, (2020:756) Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. Menurut Esthi & Marwah (2020 : 133) kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Kasmir (2019 : 208-209) yaitu :

a. Kualitas (Mutu)

Yaitu pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.

b. Kuantitas

Yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.

c. Waktu

Yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu,

dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik atau sebaliknya.

d. Ketepatan waktu

Yaitu dimana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Berdasarkan teori para pakar di atas, maka kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan tertentu yang di capai dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kecakapan dan kemampuan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Keberhasilan kinerja perusahaan dapat dicapai dengan tingkat kinerja para karyawannya. Dalam hal ini, para karyawan secara individu maupun kelompok dalam tim bekerja sama dan secara langsung berhubungan dengan penyampaian jasa melakukan tugas dengan baik. Setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang jasa maupun industri seringkali terdapat fenomena yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga, dengan adanya penilaian kinerja karyawan diharapkan perusahaan mampu untuk menghasilkan produk ataupun jasa dengan kualitas baik.

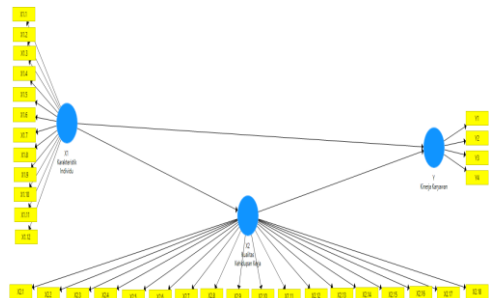
METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini dilakukan pada Karyawan Koperasi RSUD Pasar Rebo Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Karena populasi Karyawan berjumlah kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Alat bantu yang digunakan merupakan program SmartPLS versi 3, yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis *variance*. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 3 yang dijalankan dengan media komputer.

Adapun metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini dengan menggunakan metode observasi, dimana penulis mengadakan penelitian langsung terhadap objek penelitian dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden untuk mendapatkan data dan penelitian ini termasuk dalam metode kuantitatif.



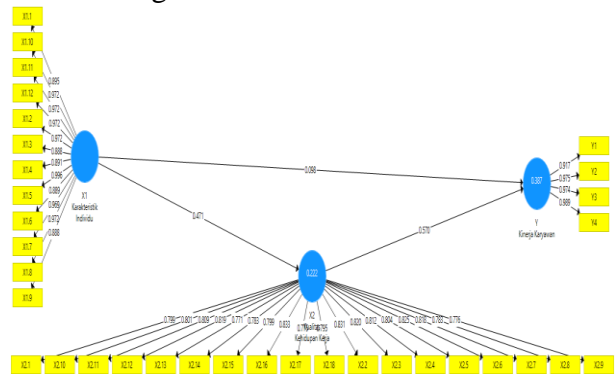
Gambar 5.1 Model Struktural

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas

Suatu indikator yang dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran

tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen.



Gambar 5.2 Nilai Outer Loading
Output SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.5

Result Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Karakteristik Individu (X ₁)	X1.1	0,895
	X1.2	0,972
	X1.3	0,888
	X1.4	0,891
	X1.5	0,996
	X1.6	0,889
	X1.7	0,969
	X1.8	0,972
	X1.9	0,888
	X1.10	0,972
	X1.11	0,972
	X1.12	0,972
Kualitas Kehidupan Kerja (X ₂)	X2.1	0,799
	X2.2	0,831
	X2.3	0,820
	X2.4	0,812
	X2.5	0,804
	X2.6	0,825
	X2.7	0,818
	X2.8	0,783
	X2.9	0,776
	X2.10	0,801
	X2.11	0,809
	X2.12	0,819
	X2.13	0,771
	X2.14	0,783
	X2.15	0,799
	X2.16	0,833

	X2.17	0,775
	X2.18	0,795
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,917
	Y ₂	0,975
	Y ₃	0,974
	Y ₄	0,989

Pengujian validitas untuk mengukur indikator reflektif menggunakan korelasi anatara skor item dengan skor konstruknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif. Tabel di atas menunjukkan bahwa loading faktor memberikan nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Nilai paling kecil adalah sebesar 0,771 untuk indikator X2.13. Berarti indikator yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi convergent validity. Lebih lanjut, indikator reflektif juga perlu diuji *discriminant validity* dengan *cross loading* sebagai berikut :

Tabel 5.6
Cross Loading

	Karakteristik Individu (X1)	Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1. ₁	0,895	0,435	0,502
X1. ₂	0,972	0,468	0,348
X1. ₃	0,888	0,405	0,244
X1. ₄	0,891	0,414	0,373
X1. ₅	0,996	0,465	0,344
X1. ₆	0,889	0,399	0,302
X1. ₇	0,969	0,467	0,324

X1. ₈	0,972	0,448	0,348
X1. ₉	0,888	0,424	0,244
X1. ₁₀	0,972	0,486	0,348
X1. ₁₁	0,972	0,438	0,348
X1. ₁₂	0,972	0,454	0,348
X2. ₁	0,308	0,799	0,487
X2. ₂	0,344	0,831	0,507
X2. ₃	0,286	0,820	0,633
X2. ₄	0,301	0,812	0,513
X2. ₅	0,308	0,804	0,513
X2. ₆	0,351	0,825	0,513
X2. ₇	0,412	0,818	0,585
X2. ₈	0,349	0,783	0,606
X2. ₉	0,347	0,776	0,514
X2. ₁₀	0,433	0,801	0,606
X2. ₁₁	0,416	0,809	0,587
X2. ₁₂	0,462	0,819	0,385
X2. ₁₃	0,391	0,771	0,356
X2. ₁₄	0,393	0,783	0,412
X2. ₁₅	0,376	0,799	0,412
X2. ₁₆	0,461	0,833	0,391
X2. ₁₇	0,390	0,775	0,309
X2. ₁₈	0,478	0,795	0,412
Y ₁	0,247	0,546	0,917

Y ₂	0,401	0,615	0,975
Y ₃	0,406	0,581	0,974
Y ₄	0,348	0,628	0,989

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil composite reability akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Berikut nilai composite reability pada output :

Tabel 5.7
Composite Reliability

	Composite Reliability
Karakteristik Individu	0,989
Kualitas Kehidupan Kerja	0,970
Kinerja Karyawan	0,981

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai composite reability untuk semua konstruk di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity. Nilai composite yang terendah sebesar 0,970 pada konstruk Kualitas Kehidupan Kerja (X2).

Uji reabilitas juga bisa diperkuat dengan Cronbach's Alpha dan Average Variance Extracted (AVE) dimana output SmartPLS versi 3 memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.8
Cronbach's Alpha dan Average Variance Extracted (AVE)

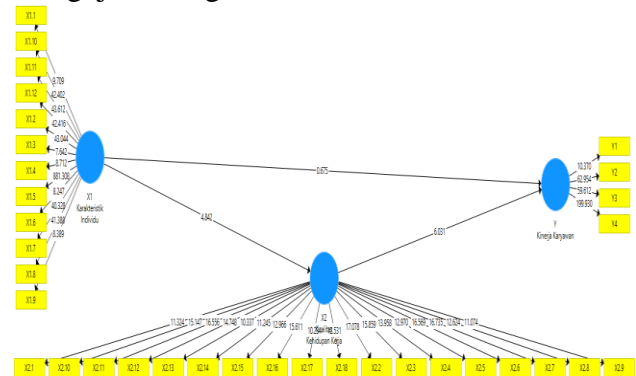
	Cronbach's Alpha	AVE
X1	0,988	0,885
X2	0,968	0,645
Y	0,975	0,930

Nilai yang disarankan pada tabel di atas cronbach's alpha adalah 0,6 dan AVE adalah 0,5. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk semua konstruk berada di atas 0,6 untuk cronbach's alpha dan 0,5

untuk AVE. Untuk cronbach's alpha nilai terendah adalah 0,975 variabel Y (Kinerja Karyawan) sama dengan AVE nilai terendah adalah 0,645 untuk variabel X2 (Kualitas Kehidupan Kerja).

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan pengujian pada *outer model* maka selanjutnya dengan menggunakan pengujian *inner model*. Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten.



Gambar 5.3 Uji Validitas T-Statistik

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *outer model*, berikut dilakukan pengujian model structural (*inner model*). Berikut nilai R-Square pada konstruk :

Tabel 5.9
R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	0,222	0,206
Kinerja Karyawan (Y)	0,387	0,361

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai 0,222 untuk konstruk kualitas kehidupan kerja yang berarti bahwa kinerja karyawan mampu menjelaskan varians kualitas kehidupan kerja sebesar 20,6%. Nilai R juga terdapat pada 0,387 yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan kualitas kehidupan kerja yaitu 36,1%. Pengujian Hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample Mean (M)	Sample Standard Deviation (STD EV)	T-Statistic (O/S TDE V)	Individual Quality of Work Life (X1) - >	Quality of Work Life (X2)					
Karakteristik Individu (X1) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,098	0,081	0,157	0,621	0,570	0,579	0,093	6.143	0,000	
Karakteristik Individu (X1) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,471	0,479	0,098	4.813	0,000					

1. Pengaruh Karakteristik Individu Kinerja Karyawan.

Menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan Hipotesis (H₁) dapat dilihat dari hasil analisis software SmartPLS 3 pada tabel 5.10. Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Karakteristik Individu (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah tidak signifikan dengan T-Statistic sebesar 0,621 (> 1,96). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,098 yang menunjukkan hubungan antara

Karakteristik Individu (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H₁ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Karakteristik (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kualitas Kehidupan Kerja.

Menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan Hipotesis (H₂) dapat dilihat dari hasil analisis software SmartPLS 3 pada tabel 5.10. Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Karakteristik individu (X₁) dengan

Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 4,813 ($<1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,471 yang menunjukkan hubungan antara Karakteristik Individu (X_1) dengan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H_2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) diterima.

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan Hipotesis (H_3) dapat dilihat dari hasil analisis software SmartPLS 3 pada tabel 5.10. Tabel di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Kualitas Kehidupan kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 6,143 ($>1,96$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,570 yang menunjukkan hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H_3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis SEM (Structural Equation Modeling) dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dengan Karakteristik individu yang baik dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja sehingga Kinerja Karyawan meningkat.

2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Hal ini berarti jika Karakteristik Individu yang diberikan baik maka dapat meningkatkan Kualitas Kehidupan kerja para karyawan tersebut.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dengan Kualitas Kehidupan Kerja yang diberikan karyawan dengan baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, maka saran bagi penelitian yang akan datang kepada pihak Koperasi yaitu :

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian di atas bahwa indikator Penikmat Kerja ($X_{1.3}$) dan Hubungan Organisasi ($X_{1.9}$) dalam variabel Karakteristik individu mendapatkan nilai terendah meskipun hasilnya positif, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati dan juga terdapat hubungan antara karyawan dengan organisasi ataupun manajemen Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo masih belum maksimal untuk perihal penikmat kerja dan hubungan organisasi. Secara umum hendaknya pihak manajemen dengan karyawan koperasi dapat menjalin hubungan yang baik dengan melakukan pendekatan kepada setiap karyawan melalui forum diskusi sehingga para karyawan dapat mengeluarkan pendapat dan memberikan ide/gagasan untuk

kemajuan perusahaan. Dengan langkah tersebut diharapkan karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

2. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Sesuai dengan penelitian di atas bahwa indikator Program Karir (X2.13) dalam variabel Kualitas Kehidupan Kerja mendapatkan nilai terendah meskipun hasilnya positif, hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Karyawan RSUD Pasar Rebo hendaknya dapat memberikan program dalam pengembangan karir untuk karyawan sebagai salah satu dukungan perusahaan sebagai upaya mendorong dan memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan karirnya menjadi lebih baik dari segi posisi maupun pendapatan. Sehingga diharapkan program ini akan berdampak pada kemandirian perusahaan.
3. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian di atas bahwa indikator Kualitas (Y1) dalam variabel Kinerja Karyawan mendapatkan nilai terendah meskipun hasilnya positif, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi RSUD Pasar Rebo dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien sesuai dengan volume pekerjaan yang dilakukan. Sehingga kualitas pekerjaan ini dapat membantu untuk mengevaluasi konsistensi pekerjaan yang telah dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Agus Priyono. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. <https://jurnal.staidagresik.ac.id/index.php/attadrib/article/view/179>
- Agum Dwi Laksono. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Ria. <http://repository.unas.ac.id/id/eprint/5851>
- Arwin dan Said Hamzali. (2022). Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sejuk (Studi Pada Bagian Hubungan Pelanggan). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).
- Clief Briando L Rampengan, B. T. dan G. M. S. (2019). Pengaruh Komunikasi, Pengawasan dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aryaduta Manado. 7(3), 29993008. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24046>
- Deni Wahyu Eka Wijaya dan Diah Ayu Septi Faujin. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. In *Journal of Law, Administration, and Social Science* (Vol. 1, Issue 2).
- Egis Shelfa Dwi Defki. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Waroeng Batok *Industry*). 10,38. <https://repository.ump.ac.id:80/id/eprint/12947>
- Garin Ramdhani Arifan. (2020). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3844/8/12.%20UNIKOM_GARIN%20RAMDHANI_BAB%20II.pdf

- Hamzah Ridho Sulaiman. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *StarbucksCoffee* Indonesia Kota Bekasi. <http://repository.unsada.ac.id/id/eprint/4952>
- Hendri Irawan. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Hotel Pop. Bandar Lampung. <http://repo.darmajaya.ac.id>
- Hengki Putra. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perkebunan (*Plantation*) Pt. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkulu. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/3217>
- I Komang Angga Krisna Prabawa. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar-Bali. 1–38. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/1477>
- Irine Noviani Angelia dan Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto. (2020). *Quality Of Work Life Di Era 5.0: Tinjauan Literatur*. <http://ejournal.mercubuanayogya.ac.id/index.php/ProsidingPsikologi/article/view/1363>
- Kevin C. Tangkawang, V. P. K. L. dan G. G. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. In Pengaruh... 371 *Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22377>
- Lisa Khoridatul Ainun Nadiroh dan Tristiana Rijanti. (2022). Effect Of Quality Of Work Life, Work Competency And Knowledge Sharing On Employee Performance. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 3, Issue 4). <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Lusi Febri Sari Sitompul. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niat Ingin Keluar Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kecamatan Kelapa Gading Pada Masa Pandemi Covid. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8269>
- Maulana Sidiq Sedayu dan Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. Administrasi Dan Manajemen Universitas Respati Indonesia. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Ni Made Dewi Suputri Asih, A. A. D. W. dan N. P. A. S. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah tertinggal dan Transmigrasi Denpasar. <http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2098>
- Nur Hanifah Fauziah. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. 1–8.
- Ratih Prameswari Wulan Asih. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 2535. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Susanti dan Nanda Harry Mardika. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/629>

Susanti Susanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk(Skripsi).<http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/629>