

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Hariandja, 2012). Sumber Daya Manusia yang diistilahkan dengan SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif SDM yang baik, peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal. (Hasibuan, 2013).

SDM merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan suatu institusi atau perusahaan. Sebuah institusi atau perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak SDM yang berkopoten dibidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja disebut institusi atau perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Pengelola SDM yang baik dapat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja perusahaan merupakan suatu alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan mengetahui kinerja perusahaan pihak yang berkepentingan dapat mengukur tingkat efisiensi dan produktifitas perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk memajukan suatu perusahaan, diperlukan kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan diantaranya *quality of work life*, kecerdasan intelektual dan pengalaman kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional. Wartono (2017) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian target kerja sesuai dengan tanggungjawan masing-masing pada periode waktu tertentu. Kinerja menjadi faktor penting mempertahankan eksistensi usaha (Akbar, 2017).

*Quality of work life* untuk meningkatkan komitmen organisasional para karyawan dapat dilakukan dengan *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja bagi karyawan (Anggraini, 2019). Hasil penelitian berbeda ditemukan pada penelitian Tripathy (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) terhadap kinerja karyawan.

Menurut Amellia (2012) kecerdasan intelektual atau intelegensi merupakan kemampuan mental individu yang dapat dipergunakan untuk menyesuaikan diri di dalam lingkungan yang baru, serta dapat memecahkan masalah yang dihadapi dengan cepat dan tepat. Jika seseorang memiliki kecerdasan intelektual yang baik, maka mereka akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik dan implikasinya kinerja mereka akan baik. Hasil penelitian Tikollah (2006) dan Lisda (2009) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap keputusan etis.

Pengalaman yang didapat sangat mempengaruhi tingkah laku orang tersebut dalam mengambil keputusan kedepan dan itu dianggap sebagai

kesempatan dalam membenah diri dan menciptakan usaha kearah yang lebih maju.(Lyon, Lumpkin, & Dess, 2000).

Dengan demikian adanya pengalaman kerja disetiap karyawan akan mempermudah perusahaan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya. Dibawah ini merupakan tabel pengalaman kerja karyawan dan tabel absensi tahun 2023 di Panen Jaya Denpasar berjumlah 33 orang :

**Tabel 1.1**  
**Tabel Pengalaman Kerja**  
**Karyawan di Panen Jaya Denpasar**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan Kerja</b>	<b>Pengalaman Kerja</b>
Ayu	President Director	Manager
Mirah	Director	Sales
Jenifer	General Manager	Admin
Erna	Accounting Section Head	Admin
Osi	Accounting	Admin
Elan	Accounting	Admin
Dela	Marketing Section Head	Sales
Pin	Marketing	Sales
Arifin	Sales	Sales
Sri	Sales	Sales
Idham	Sales	Sales
Raihan	Cashier	Belum ada pengalaman
Gung Gangga	Cashier	Belum ada pengalaman
Dewa Artawan	Staff	Belum ada pengalaman
Komang Mara Artana	Supir	Supir
Fingky	Supir	Supir
Melan	Staff	Belum ada pengalaman
Erna	Staff	Belum ada pengalaman
Gede Vijay	Staff	Belum ada pengalaman
Bayu Arta	Staff	Belum ada pengalaman
Putri	Staff	Belum ada pengalaman
Mirna	Staff	Belum ada pengalaman
Cika	Staff	Belum ada pengalaman
Malik	Staff	Asisten rumah tangga
Ambar	Staff	Belum ada pengalaman
Wati	Staff	Belum ada pengalaman
Rahmat	Staff	Belum ada pengalaman
Maria	Staff	Cleaning service

Ivana	Staff	Belum ada pengalaman
Cila	Staff	Belum ada pengalaman
Adit	Staff	Belum ada pengalaman
Riko	Staff	Belum ada pengalaman
Darma	Staff	Penjaga toko

Sumber data : Panen Jaya Denpasar 2023

**Tabel 1.2**  
**Tabel Absensi**  
**Karyawan di Panen Jaya Denpasar**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Terlambat (Orang)	Total Tepat Waktu	Rata-rata kurang jam kerja
1	Januari	33	4	29	0:30 jam
2	Februari	33	6	27	0:34 jam
3	Maret	33	7	26	0:35 jam
4	April	31	6	25	0:20 jam
5	Mei	32	5	27	0:42 jam
6	Juni	33	8	25	0:38 jam
7	Juli	33	4	29	0:34 jam
8	Agustus	33	3	30	0:32 jam
9	September	33	2	31	0:31 jam

Sumber data : Panen Jaya Denpasar 2023

Panen Jaya Denpasar merupakan salah satu distributor penyediaan alat-alat tulis. Perlengkapan sekolah maupun kantor pasti terus dibutuhkan, karena pendidikan juga diperlukan oleh semua orang. Lalu tidak dipungkiri membuka usaha di bidang pendidikan memiliki keuntungan yang besar karena setiap periode kenaikan kelas pasti siswa atau pelajar berbondong-bondong membeli buku untuk persiapan sekolah. Kebutuhan akan perlengkapan sekolah membuat perusahaan perlengkapan berusaha untuk membuat produk dengan kualitas terbaik agar dapat bersaing dipasaran. Perusahaan penyediaan perlengkapan sekolah memproduksi berbagai macam jenis perlengkapan yang pastinya disesuaikan dengan kebutuhan konsumen ataupun pelaku usaha dibidang perlengkapan sekolah ataupun

kantor dapat memahami kriteria dan karakteristik barang yang berkualitas.

Berikut ini merupakan beberapa fenomena dari setiap variabel:

1. Fenomena dari *Quality Of Work Life (QWL)* adalah kesulitan mengatur pegawai dari segi pola pikir dan semangat saat bekerja
2. Fenomena dari Kecerdasan Intelektual adalah lambatnya kemampuan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan, dan masih belum sesuainya pekerjaan yang dikerjakan karyawan terhadap apa yang diperintahkan atasan, adanya pola pikir karyawan yang ingin bekerja mudah tapi dengan gaji yang besar.
3. Fenomena Pengalaman Kerja dari tabel pengalaman diatas dapat dilihat bahwa pengalaman kerja karyawan di Panen Jaya dominan yang belum ada pengalaman kerja jadi dapat dilihat dari bagaimana kurangnya pengetahuan karyawan saat diberikan tugas.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut diatas maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh, *Quality of work life*, Kecerdasan Intelektual dan Pengalaman Kerja dalam diri karyawan di Panen Jaya Denpasar terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah *Quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panen Jaya Denpasar?
- 1.2.2 Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panen Jaya Denpasar?
- 1.2.3 Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panen Jaya Denpasar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas ,maka tujuan dari penelitian ini ialah :

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada Panen Jaya Denpasar
- 1.3.2 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pada Panen Jaya Denpasar
- 1.3.3 Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Panen Jaya Denpasar



## 1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1.4.1 Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas dan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan mahasiswa dengan hasil yang ditemukan selama penelitian yang dapat dijadikan referensi pengetahuan, bahan diskusi dan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut tentang masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja dimasa mendatang.

### 1.4.2 Praktis

Bagi Perusahaan Panen Jaya Denpasar, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan menjadi tambahan informasi mengenai *Quality Of Work Life*, Kecerdasan Intelektual, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta dapat dijadikan evaluasi bagi bidang sumber daya perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawan .

Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk acuan penelitian selanjutnya dimasa mendatang. Serta dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai Pengaruh *Quality Of Work Life*, Kecerdasan Intelektual, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Grand Teory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

##### 2.1.2 Kinerja Karyawan

###### 1) Pengertian

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Menurut Mathis dan Jackson (2002) variabel kinerja karyawan selanjutnya disebut kinerja karyawan terdiri dari: Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu kerja, Tingkat kehadiran, Team work (kerjasama)

Penilaian kinerja adalah metode evaluasi dan penghargaan Properti yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja adalah untuk Menginformasikan karyawan tentang harapan penyelia Bangun saling



pengertian yang lebih baik. Nilai Fokus pada penilaian sebagai proses untuk mengukur derajat Untuk apa pekerjaan seseorang atau sekelompok orang dapat digunakan Mencapai tujuan yang ada. penilaian kinerja Karyawan, penilaian kinerja dan evaluasi hasil. penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja, menyiapkan rencana pengembangan, dan komunikasikan hasil proses kepada karyawan itu sendiri.

## 2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempat pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the righ right job*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (*sikap mental*) seorang karyawan yang terarah untuk

mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

### 3) Indikator Kinerja

Menurut Lohman (2003) indikator kinerja (Performance Indicators) adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Putri (2019) indikator kinerja karyawan yang umum dalam pekerjaan yaitu:

#### 1) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud yaitu hasil yang didapatkan dalam bekerja seperti; jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, menetapkan target pekerjaan, dan bekerja sesuai dengan prosedur.

## 2) Kualitas

Kualitas merupakan hasil yang diperoleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang terdiri dari; ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, dan mengikuti aturan yang ada.

## 3) Ketepatan Waktu

Jumlahnya Ketepatan merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output seperti; bekerja secara konsisten, handal dalam memberikan layanan, dan bekerja dengan benar.

## 4) Kehadiran

Kehadiran merupakan keyakinan akan datang kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, seperti datang ke kantor tepat waktu, dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.

## 5) Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan yang dimana karyawan dituntut harus mampu untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya, seperti dapat bekerjasama dengan semua orang, dan dalam mengerjakan tugas harus lebih mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja secara individu.

Indikator kinerja (*Performance Indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya berbeda meskipun sama-sama digunakan dalam pengukuran kinerja. Pada indikator kinerja (*Performance Indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara

tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif saja. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Dalam penilaian kinerja ini ada area keberhasilan utama yang disebut *critical success factors (CSF)*. Dibawah ini merupakan *Critical Success Factors (CSF)* untuk menentukan indikator kinerja :

**Tabel 2.1**

***Critical Success Factors (CSF) menentukan Indikator Kinerja***

No.	Keberhasilan Utama Organisasi (CFS)	Tujuan Strategik	Indikator Kerja
1.	Layanan berkualitas tinggi dan tepat waktu	Memantau dan mengendalikan pelayanan setiap waktu	Pelayanan yang tepat waktu
2.	Karyawan yang berkualitas tinggi	Memantau proses penerimaan dan seleksi karyawan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas	Tingkat keterampilan karyawan sesuai dengan tugas pekerjaan
3.	Sistem keuangan yang baik dan teratur	Menciptakan sistem keuangan yang efektif dan efisien	Efektivitas sistem pelapor keuangan
4.	Hasil produk yang berkualitas	Membuat produk yang berkualitas dan dapat diterima dipasar	Jumlah omzet penjualan

Sumber : Moeheriono, 2013: 109.

Memperhatikan tabel 1.2 tersebut kita dapat memahami bahwa :

- a. Penentuan Key Performance Indicator (KPI) merupakan bagian yang sangat penting dalam merancang sistem pengukuran kinerja.

- b. Dalam menentukan KPI haruslah benar-benar merupakan penjabaran dari visi, misi, strategi, dan tujuan-tujuan strategis organisasi (perusahaan)

Kinerja juga mempunyai standar kinerja yang dimana penetapan standar kinerja bukanlah hal yang mudah, tetapi penetapan haruslah dilakukan untuk menjadi acuan keberhasilan pejabat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan uraian pekerjaan. Standar dimaksud hendaknya terukur dan tidak membias.

Misalnya, kriteria yang ditetapkan "melaksanakan tugas sebaik-baiknya" adalah standar yang tidak jelas dan tidak terukur. Pelaksanaan tugas sebaik-baiknya tidak memiliki standar yang jelas sebab tidak ada batasan baik buruknya. Pengukuran tidak dapat dilakukan untuk menjawab kuantitatif. apakah tugas sudah dilakukan dengan baik atau belum. Oleh karenanya penetapan standar kinerja dapat diubah dengan merumuskan standar yang Misalnya, tugas bagian keuangan yang dirumuskan: secara akurat membukukan rekening utang, dapat ditentukan standar kinerja: (a) semua faktur yang masuk dibukukan dalam hari kerja yang sama; (b) semua faktur dikirimkan kepada semua manajer terkait untuk mendapatkan persetujuan paling lambat 1 hari setelah faktur diterima; (c) paling banyak satu kekeliruan dalam periode 10 hari kerja; (d) paling banyak satu keluhan kerja selama dua bulan.

### 2.1.3 *Quality of work life (QWL)*

#### 1) **Pengertian**

Kualitas kehidupan kerja menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai salah satu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. (*QWL*) dapat diartikan menjadi dua pandangan yaitu:

1. Pandangan pertama menyebutkan bahwa (*QWL*) merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya pemerikayaan pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, kepenyeliaan yang demokratis, partisipasi karyawan dan kondisi kerja yang nyaman)
2. Pandangan kedua menyatakan bahwa (*QWL*) merupakan persepsi-persepsi karyawan seperti karyawan merasa aman, secara relative merasa puas serta mendapatkan kesempatan tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Indikator dari kualitas kehidupan kerja (Cascio & boudreu, 2011) yakni: partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak, kebanggaan, pengembangan karir.

Selanjutnya menurut Mosahegrad (2013:2) *QWL enhances employees' dignity through job satisfaction and humanising the work by assigning meaningful jobs, giving opportunities to develop human capacity to perform well, ensuring job security, adequate pay and benefits, and providing safe*



and healthy working conditions. As a result, high QWL organisations may enjoy better sustainable efficiency, productivity and profitability.

Dapat diartikan bahwa QWL meningkatkan martabat karyawan melalui kepuasan kerja dan memanusiakan pekerjaan dengan menetapkan pekerjaan yang bermakna, memberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan manusia untuk melakukan dengan baik, memastikan keamanan kerja, gaji dan tunjangan yang memadai, dan menyediakan kondisi kerja yang aman dan sehat. Hasilnya, organisasi dengan kualitas kehidupan yang tinggi dapat menikmati efisiensi, produktivitas dan profitabilitas berkelanjutan yang lebih baik.

**2) Faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of work life (QWL)*, diantaranya:**

- a. Keterlibatan Karyawan (*Employee Participation*)
- b. Kompensasi Yang Seimbang
- c. Rasa Aman Terhadap Pekerjaan
- d. Keselamatan Lingkungan Kerja
- e. Rasa Bangga Terhadap Institusi
- f. Pengembangan Karir
- g. Fasilitas Yang Tersedia
- h. Penyelesaian Konflik/Masalah
- i. Komunikasi

**3) Aspek Kontribusi *Quality Of Work Life (QWL)***

Menurut Hermawati & Nasharuddin, (2016) aspek kontribusi *quality of work life* adalah :

a. Imbalan

Organisasi menggunakan berbagai imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Imbalan yang diberikan dapat berupa imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik.

b. Lingkungan Kerja

Pekerja tidak akan dapat bekerja dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan proses kegiatan, namun lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan.

c. Keterlibatan Kerja

Mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya yang menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan adalah penting untuk harga dirinya. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, yang akhirnya akan mengakibatkan tingkat absensi yang lebih rendah dan tingkat *turnover* yang rendah pula.

d. Pertumbuhan dan Pengembangan

Seseorang yang sedang mengalami pertumbuhan merasakan perkembangan. Dengan perkembangan kemampuan, kesanggupan/keahlian, seseorang akan mampu memaksimalkan atau paling tidak memuaskan potensi keahliannya. Pengembangan pegawai

diberikan untuk memberikan kesempatan belajar untuk mengembangkan diri dan untuk mempersiapkan pekerja agar mampu memikul tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya. Pegawai dapat tumbuh dan mengembangkan diri dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan ataupun untuk mengikuti kesempatan untuk promosi serta kesempatan mempelajari hal-hal / pengetahuan.

#### 4) Indikator *Quality Of Work Life (QWL)*

Terdapat empat (4) indikator dalam kualitas kehidupan kerja menurut Walton RE, (1973) yaitu :

- a) Pertumbuhan dan pengembangan, dimana perusahaan memberikan kemungkinan dan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta mempergunakan kemampuan dan ketrampilannya.
- b) Partisipasi, dimana perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk berpartisipasi aktif didalam pengambilan keputusan yang memiliki implikasi baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya. Saya merasa dapat berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan baik secara langsung atau tidak langsung.
- c) Sistem imbalan yang diberikan bersifat inovatif, dimana perusahaan didalam memberikan imbalan kepada karyawan dapat mencukupi kehidupan karyawan dan berdasarkan standard hidup pada daerah dimana karyawan tersebut bekerja (upah minimum regional).
- d) Lingkungan pekerjaan, dimana lingkungan kerja bersifat kondusif, serta terdapat suatu tata tertib yang jelas.

## 2.1.4 Kecerdasan Intelektual (IQ)

### 1) Pengertian

Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak dengan tujuan, berpikir rasional, dan menanggapi keadaan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelek/kecerdasan adalah kemampuan mental yang menyangkut proses berpikir rasional. Oleh karena itu, intelek tidak dapat diamati secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari berbagai perilaku konkrit dari proses berpikir rasional.

Intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengelolah otak kanan dan otak kiri secara berimbang. Kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif yang dimiliki individu secara global agar bertindak secara terarah dan berfikir secara bermakna sehingga dapat menyelesaikan masalah, Badjuri (2019).

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa inteligensi adalah suatu kemampuan mental yang melibatkan proses berpikir secara rasional. Oleh karena itu, inteligensi tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berpikir rasional itu. sedangkan *IQ* atau singkatan dari *Intelligence Quotient*, adalah skor yang diperoleh dari sebuah alat tes kecerdasan. Dengan demikian, *IQ* hanya memberikan sedikit indikasi mengenai taraf kecerdasan seseorang dan tidak menggambarkan kecerdasan seseorang secara keseluruhan.

Penelitiannya tentang kecerdasan ialah menyangkut upaya untuk mengetahui keamatan besarnya kecerdasan dan kemauan terhadap prestasi

kerja. Ia meneliti kecerdasan dengan menggunakan alat tes kecerdasan yang diambil dari tes inteligensi yang dikembangkan oleh Peter Lauster, sedangkan pengukuran besarnya kemauan dengan menggunakan alat tes Pauli dari Richard Pauli, khusus menyangkut besarnya penjumlahan. Ia menyebutkan tiga indikator kecerdasan intelektual yang menyangkut tiga domain kognitif. Ketiga indikator tersebut adalah : Kemampuan figur yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bentuk, Kemampuan verbal yaitu merupakan pemahaman dan nalar dibidang bahasa, Pemahaman dan nalar dibidang numerik atau yang berkaitan dengan angka biasa disebut dengan kemampuan numerik.

**2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan intelektual (Purwanto, Ngalim:2010) :**

- a. Pembawaan, Pembawaan, ditentukan oleh gen yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan seseorang dalam memecahkan suatu soal, pertamanya ditentukan oleh pembawaan. Seseorang memiliki sikap dan pemikiran yang berbeda-beda. Namun dapat disesuaikan dengan adanya pelatihan dan penambahan wawasan.
- b. Kematangan, Tiap organ mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang berbeda-beda. Organ baik fisik maupun psikis dapat dikatakan matang apabila dapat menjalankan fungsinya masing-masing.
- c. Pembentukan, Pembentukan merupakan keadaan diluar seseorang berpengaruh pada perkembangan kecerdasan. Terdapat 2 pembentukan yaitu pembentukan sengaja maupun tidak sengaja.

- d. Minat dan pembawaan yang khas, Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu.
- e. Kebebasan, 7 Kebebasan dapat diartikan bahwa manusia bebas dalam memilih metode tertentu dalam memecahkan suatu masalah, dan bebas pula memilih masalah sesuai kebutuhan.

### 3) Fungsi Kecerdasan Intelektual

Pada dasarnya setiap manusia merupakan makhluk yang diberi akal lebih tinggi dibanding makhluk lainnya. Akal tersebut dapat membentuk sebuah kecerdasan yang biasa disebut dengan kecerdasan intelektual, beberapa fungsinya ialah :

- a) Menyimpan pengetahuan
- b) Mendapatkan pengetahuan yang baru
- c) Dapat memahami sesuatu dengan pemaknaan yang lebih dalam
- d) Dapat meningkatkan pengetahuan

### 4) Indikator Kecerdasan Intelektual

Menurut Stenberg (1981) ada tiga indikator kecerdasan intelektual :

- a) Kemampuan memecahkan masalah

Yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan cepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran yang jernih.

- b) Intelegensi verbal

Yaitu kosa kata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual, menunjukkan keingintahuan.



c) Intelegensi praktis

Yaitu tahu situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling, menunjukkan minat terhadap dunia luar.

### 2.1.5 Pengalaman Kerja

#### 1) Pengertian

Pengalaman kerja Dalam pekerjaan serupa, yang diperlukan dipertimbangkan dalam hal penempatan tenaga kerja. Ternyata lebih Semakin lama angkatan kerja bekerja, banyak pengalaman dimiliki oleh tenaga kerja khawatir. di sisi lain, Semakin pendek jam kerjanya, semakin banyak sedikit pengalaman mendapatkan. pengalaman kerja banyak keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatas pengalaman kerja mengarah ke tingkat keterampilan dan keterampilan lebih rendah dan lebih rendah.

Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang – kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryo, 2005 : 163).

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2000 : 86).

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh

melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

**2) Faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja (Nitisemito, 2000:61) :**

(1) Keramahtamahan dalam menghadapi pimpinan. Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

(2) Kelengkapan pengalaman kerja. Dengan adanya bermacam – macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan. Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

**3) Tujuan pengalaman kerja (Nitisemito, 2000: 65),** menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1) Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.

2) Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

#### 4) Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Putra (2022) ada 3 indikator yang digunakan untuk pengalaman kerja antara lain:

##### 1. Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

##### 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

##### 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.1 Hubungan Antara *Quality of Work Life* dengan Kinerja Karyawan

*Quality of Work Life* untuk pertama kalinya diterapkan telah menghasilkan sebuah rumusan yang menyatakan bahwa setiap proses keputusan organisasi merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan para karyawan.

Konsep tersebut mengarahkan perhatian organisasi agar memberikan pandangan yang baik tentang manusia yang ada didalamnya untuk menyebarkan pemahaman tentang bagaimana membuat kondisi yang harmonis bagi kehidupan kerja karyawan *Quality of work life* merupakan sebuah gambaran tentang kepedulian sebuah organisasi terhadap pengalaman para karyawan di tempat kerjanya, hubungan karyawan dengan orang lain, lingkungan kerja dan efektivitas manajemen karyawan.

Hackman dan Oldham (1980) menjelaskan bahwa *quality of work life* adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan, mendukung serta dapat mempromosikan kepuasan karyawan terhadap organisasi tentunya dengan menyediakan imbalan berupa gaji dan upah yang layak, keamanan dalam melaksanakan pekerjaan serta memberikan peluang bagi seluruh karyawan untuk tumbuh dan berkembang di dalam organisasi dengan jenjang karir yang jelas.

*Quality of Work Life* merupakan tolak ukur tentang sejauh mana anggota organisasi dapat memenuhi kebutuhan pribadi dasar melalui pengalaman mereka ditempat kerjanya dari penjelasan tersebut Rivai (2009) menambahkan bahwa *quality of work life* mengandung artian adanya

manajemen supervisi yang baik, keadaan kerja yang baik, pembayaran yang sesuai, serta pekerjaan yang menarik dan memiliki stimulus berupa penghargaan dan sanksi sehingga jelaslah bahwa *quality of work life* merupakan usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta memberika kontribusi sebaik mungkin kepada organisasi, setiap karyawan akan berlomba-lomba dalam meningkatkan kemampuan terbaiknya, karyawan juga memiliki kesempatan untuk mewujudkan impiannya di dalam organisasai yaitu menjadi karyawan yang berperan secara aktif di dalam desision making urgen yang melibatkan pekerjaan mereka.

### **2.2.2 Hubungan Antara Kecerdasan Intelektual dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian Moustafa dan Miller pada tahun 2003, juga menunjukkan hasil yang sama pula. Mereka meneliti tentang validitas tes skor kemampuan kognitif pada proses seleksi karyawan. Tes inteligensi merupakan alat yang tepat dalam melakukan seleksi terhadap karyawan, sehingga tes tersebut dapat memberikan keputusan bagi manajer untuk mendapatkan orang yang tepat dalam pemilihan karyawan yang dibutuhkan.

Kecerdasan intelektual pegawai yang tinggi akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Kurniawan, 2020) yang menghasilkan ada pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.3 Hubungan Antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman adalah bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka.

Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa pengalaman memundulkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahan seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya. Selanjutnya menurut Johnson (2007: 229) pengalaman kerja akan mendorong munculnya semangat kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kenyataannya menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang rekatif lebih tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja akan mengakibatkan rendahnya keahlian dan keterampilan yang bersangkutan.



### 2.3 HASIL PENELITIAN TERDAHULU

**TABEL 2.2**

Adapun uraian singkat hasil penelitian sebelumnya yang dianggap relevan sebagai acuan dalam penelitian ini :

No.	Nama Penulis & Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ni Luh Putu Surya Astitiani (2019)	Peran Mediasi Knowledge Sharing pada pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Universitas Udayana	<i>Quality of work life</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Sukardi , Siti Aminah (2022)	Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak	Kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak, dengan kecerdasan intelektual yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan BPR-BKK Kabupaten Demak semakin meningkat.
3.	Ketut Edy Wirawan , I Wayan Bagia ,Gede Putu Agus Jana Susila (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pendidikan Ganesha	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Robbins dan Timothy (2008: 68) yang menyatakan bahwa jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

4.	Wahyu Eko Pujiyanto , Afifatuz Solikhah , Supriyadi (2022)	Pengaruh <i>Quality Of Work Life (QWL)</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kerta Rajasa Raya Mojokerto	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>quality of work life (QWL)</i> secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kerta Rajasa Raya Mojokerto dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $2,100 > 1,666$ ) dan nilai signifikan ( $0,039 < 0,05$ ), pada hipotesis pertama dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Pengujian statistik penelitian ini menyatakan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $5,525 > 1,666$ ) dan nilai signifikan ( $0,014 < 0,05$ ), pada hipotesis kedua dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
5.	Priyanti Handayani , Acep Samsudin , Dicky Jhoansyah3 (2022)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Cianjur.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan.
6.	Neneng Lela , Syahrul Hidayat, Widwi Handari Adji (2022)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan. Terbukti dengan adanya

			<p>pengalamankerja, pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan. Hal ini berdampak baik untuk peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Kecamatan Banjaran</p>
7.	Kurniawan,P. (2020)	<p>Pengaruh kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang tanggerang merdeka</p>	<p>Metode yang digunakan yaitu metode asosiatif dan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	Septiarini, N. M. A., & Gorda, A. E. S. (2018)	<p>Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan yang dilakukan pada Mulia Farma Group Singaraja</p>	<p>Melakukan teknik pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner dan sistem pengolahan data menggunakan analisa jalur. Penelitian ini menemukan beberapa kesimpulan penting yaitu pertama bahwa kecerdasan intelektual telah terbukti secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
9.	Darmawan, M. F. (2020)	<p>Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Intan Rezeki Agung Palembang</p>	<p>Data yang digunakan adalah data primer maupun skunder. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Penelitian ini menemukan hasil bahwa kecerdasan intelektual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

10.	Sofian, (2019) dkk	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan	<p>Sofian, dkk (2019) yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan". Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi pada penelitian ini sebanyak 60 orang teknik sampling yang digunakan menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Hasil penelitian membuktikan bahwa, pengalaman kerja dan semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dutagriya Sarana Medan. Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja secara simultan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dutagriya Sarana Medan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan berbeda.</p>
-----	--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

11.	Husain, (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)	<p>eknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Populasi pada penelitian ini sebanyak 358 orang dan sampel yg digunakan sebanyak 189 orang. Hasil penelitian membuktikan bahwa, hasil uji regresi sederhana menunjukan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia kantor Cabang Bumi Serpong Damai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama- sama membahas variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneltian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan jumlah sampel.</p>
12.	Simatupang, dkk (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar	<p>Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Internasional dan Convention Hall Pematangsiantar.</p>
13.	Nadia Farmi, Apridar,Naufal Bachri (2020)	Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)	<p>Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, karena sampling dilakukan untuk</p>



		<p>KPRK Lhoksumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>semua anggota populasi yaitu sebesar 115 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan metode SEM (pemodelan persamaan struktural) menggunakan Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel Quality Of Work Life (QWL), motivasi intrinsik dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi intrinsik memediasi Quality Of Work Life (QWL) dengan variabel kinerja karyawan secara parsial mediasi dan variabel kepuasan kerja memediasi Quality Of Work Life (QWL) dengan kinerja karyawan secara full mediasi.</p>
14.	Mufti Hasan Alfani (2018)	<p>Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru.</p>	<p>Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, digunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Model) dengan analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dan sebagai pembandingan menggunakan pendekatan Analysis of Moment Structures (AMOS) sebagai program analisis dalam penelitian ini. Hasil</p>



			<p>penelitian ini menyimpulkan : 1) Quality of Work Life berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana karyawan yang memiliki Quality of Work Life tinggi akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya. 2) Quality of Work Life juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana karyawan yang memiliki Quality of Work Life tinggi akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya, dan 3) Quality of Work Life berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja karyawan dimana karyawan yang memiliki Quality of Work Life tinggi dengan mediasi kepuasan kerja yang tinggi juga akan meningkatkan kinerjanya.</p>
15.	Salsabilla Indierana Gunawan, Syarif Hidayatullah (2023)	Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang	<p>Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif berdasarkan metode survei. Populasi untuk pengumpulan sampel yakni karyawan PT BCA Malang sejumlah 68 karyawan. Besar sampel yang diwujudkan di survei ini berjumlah 40 responden. Sistem analisis data yang diwujudkan ialah analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Pengujian yang dilakukan secara parsial bahwa restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>

			<p>karyawan PT Bank BCA Malang. Di sisi lain, sistem imbalan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Malang. Sedangkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, sistem imbalan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Malang.</p>
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



UNMAS DENPASAR