

**ANALISIS PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
PADA BANK BPD DIY SYARIAH**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

DEFI UTAMI

NIM. 15820061

DOSEN PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.

NIP. 19810726 201503 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALIJAGA YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1218/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

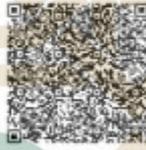
Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK BPD DIY SYARIAH

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DEFI UTAMI
Nomor Induk Mahasiswa : 15820061
Telah diujikan pada : Kamis, 16 Desember 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



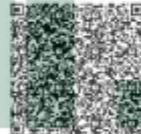
Ketua Sidang
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 61c51e6034e6c



Penguji I
Hasan Al Banna, SEL, M.E.
SIGNED

Valid ID: 61c530dca130



Penguji II
Mun Yah Zahirah, SE., M.B.A.
SIGNED

Valid ID: 61c2d8999a97



Yogyakarta, 16 Desember 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawazza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61c556c9c2747

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Defi Utami Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Defi Utami

NIM : 15820061

Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Bank BPD DIY Syariah”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 08 Desember 2021

Pembimbing



Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
NIP. 19810726 201503 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Defi Utami

NIM : 15820061

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Bank BPD DIY Syariah**” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 3 Desember 2021

Penyusun



Defi Utami
15820061

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademisi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Defi Utami
NIM : 15820061
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (NonExclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya dengan berjudul:

Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank BPD DIY Syariah

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data(database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 3 Desember 2021


Defi Utami
15820061

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

Hidup kita di hari ini adalah hasil doa kita kemarin. Sedangkan, hidup kita di masa depan adalah hasil doa kita di hari ini.

JANGAN TAKUT GAGAL SEBELUM MENCOBA

MAN JADDA WAJADDA

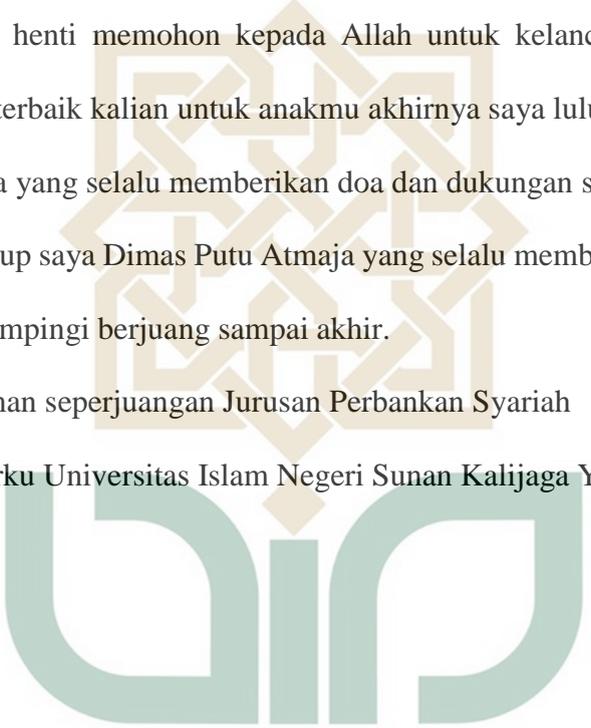


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini saya persembahkan untuk:

- Kedua orangtua saya tercinta Ibu Sudaliyah dan Bapak Muji Wahyudi, akhirnya saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik berkat semangat, doa yang tiada henti memohon kepada Allah untuk kelancaran skripsi ini dan dukungan terbaik kalian untuk anakmu akhirnya saya lulus.
- Kakak saya yang selalu memberikan doa dan dukungan semangat.
- Partner hidup saya Dimas Putu Atmaja yang selalu memberikan doa, semangat dan mendampingi berjuang sampai akhir.
- Teman-teman seperjuangan Jurusan Perbankan Syariah
- Almamaterku Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 Januari 1988 No. 158/ 1987 dan 05443b/ U/ 1987.

A. Konsonan Tunggal

<i>Huruf Arab</i>	<i>Nama</i>	<i>Huruf Latin</i>	<i>Keterangan</i>
'	<i>Alif</i>	<i>Tidak dilambangkan</i>	<i>Tidak dilambangkan</i>
ﺀ	<i>Bā'</i>	<i>B</i>	<i>Be</i>
ﺖ	<i>Tā'</i>	<i>T</i>	<i>Te</i>
ﺇ	<i>ʾā'</i>	<i>ʾ</i>	<i>Es (dengan titik di atas)</i>
ﺝ	<i>Jim</i>	<i>J</i>	<i>Je</i>
ﺰ	<i>ḏā'</i>	<i>ḏ</i>	<i>Ha (dengan titik di bawah)</i>
ﺨ	<i>Khā'</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka dan ha</i>
ﺪ	<i>Dāl</i>	<i>D</i>	<i>De</i>
ﺫ	<i>ḏāl</i>	<i>ḏ</i>	<i>Zet (dengan titik di atas)</i>
ﺭ	<i>Rā'</i>	<i>R</i>	<i>Er</i>
ﺯ	<i>Zāi</i>	<i>Z</i>	<i>Zet</i>
ﺲ	<i>Sin</i>	<i>S</i>	<i>Es</i>
ﻲ	<i>Syin</i>	<i>Sy</i>	<i>Es dan Ye</i>

س	Sād	?	Es (dengan titik di bawah)
د	Dād	A	De (dengan titik di bawah)
ا	Tā'	?	Te (dengan titik di bawah)
ز	Zā'	?	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas
ج	Gain	G	Ge
ه	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wāwu	W	We
هـ	Hā'	H	Ha
ء	Hamz ah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

سّ	Ditulis	Muta'addidah
سّ	Ditulis	'iddah

➤ Tā'marbutah

Semua tā' marbutah ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikat oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

$\frac{3}{4}a\tilde{z}$	Ditulis	Hikmah
$\frac{3}{4}i^2$	Ditulis	'illah
$\text{>}i^2\text{96} \text{ ' } \frac{3}{4}a\text{9}^2$	Ditulis	Karamah al auliya'

C. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- f ---	Fathah	Ditulis	A
--- f ---	Kasrah	Ditulis	I
--- Q° ---	Dammah	Ditulis	U
S'	Fathah	Ditulis	Fa'ala
9^2	Kasrah	Ditulis	?ukira
$\text{ʃ}\text{æ}:i$	Dammah	Ditulis	Yazhabu

D. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	Ā
$\frac{3}{4} \text{ } ^2\text{9}^1\text{C}$	Ditulis	Jāhiliyyah
Fathah + ya' mati	Ditulis	Ā
$\text{.} \sim : \ddot{u}$	Ditulis	Tansā
Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
$\text{ç}i\text{9}^2$	Ditulis	Karim
Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
999γ	Ditulis	Furua

E. Vokal Rangkap

<i>Fat?ah + yă' mati</i>	<i>Ditulis</i>	<i>Ai</i>
$\zeta^2:i\zeta$	<i>Ditulis</i>	<i>Bainakum</i>
<i>Fat?ah + wăwu mati</i>	<i>Ditulis</i>	<i>Au</i>
$S9^{3/4}$	<i>Ditulis</i>	<i>Qaul</i>

F. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan Apostrof

$\zeta\ddot{a}:''''$	<i>Ditulis</i>	<i>A'antum</i>
$\div \checkmark$	<i>Ditulis</i>	<i>U'iddat</i>
$\zeta\ddot{a}9^2\eta \gamma^2$	<i>Ditulis</i>	<i>La'in syakartum</i>

G. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*, maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

γ^29^2	<i>Ditulis</i>	<i>Al-Quran</i>
ζ^2i^2	<i>Ditulis</i>	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

γ^2a^2	<i>Ditulis</i>	<i>As-Samă'</i>
$\zeta a\theta^2$	<i>Ditulis</i>	<i>Asy-syams</i>

H. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian kalimat

<i>ﺯﻭﺟﻰ ﻧﻮﺭ:</i>	<i>Ditulis</i>	<i>Zawi al-furua</i>
<i>ﺍﻫﻞ ﺍﻟﺴﻨﻨﻪ</i>	<i>Ditulis</i>	<i>Ahl as-sunnah</i>

I. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

- a. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Quran, hadist, mazhab, syariat, lafaz.
- b. Nama pengarang yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukuri Soleh.
- c. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Tokoh Hidayah, Mizan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BPD DIY Syariah”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Strata Satu 1 Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan arahan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Rosyid Anggara Putra, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal perkuliahan hingga akhir semester sehingga saya dapat mencapai kelulusan.

6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh karyawan BPD DIY Syariah yang telah membantu dalam pengisian kuesioner.
8. Kedua orang tua terkasih Ayah Muji Wahyudi dan Ibu Sudalayah yang menjadi motivasi, inspirasi, serta semangat terbesar bagi penulis yang telah rela mengorbankan materi, tenaga, pikiran, dan doa yang telah memberikan kemudahan anaknya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
9. Kakak saya Septi Pawesnu yang senantiasa memberikan semangat, mengorbankan pikiran, tenaga, dan doa terbaik untuk adikmu tercinta.
10. Partner hidupku Dimas Putu Atmaja yang telah sabar menemani, memberikan banyak motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk para Pegawai Bank BPD DIY Syariah yang telah banyak membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini sehingga dapat menyelesaikan dengan baik.
12. Serta Para sahabat-sahabatku seperjuangan Perbankan Syariah yang telah berjuang bersama-sama, saling mendukung dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 20 November 2021

Defi Utami
15820061

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK.....	xx
ABSTRCT.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Kerangka Teori.....	11
B. Telaah Pustaka.....	32
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Pengembangan Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel.....	42
C. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data.....	43
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
E. Uji Instrumen Penelitian.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Sejarah Singkat Bank BPD DIY Syariah.....	54
B. Uji Instrumen Penelitian.....	55
1. Uji Validitas.....	55
2. Uji Reliabilitas.....	58
C. Analisis Data.....	58
1. Uji Asumsi Klasik.....	58
2. Analisis Deskriptif.....	62
3. Uji Hipotesis.....	63
D. PEMBAHASAN.....	69

BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	87



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Telaah Pustaka	32
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran.....	44
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Quality of Work Life.....	55
Tabel 4. 2 Uji Validitas Karakteristik Individu.....	56
Tabel 4. 3 Uji Validitas Kepuasan Karyawan.....	57
Tabel 4. 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Quality Of Work Life, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Quality Of Work Life, Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 4. 8 Uji Multikolonieritas Quality of Work Life, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4. 9 Uji Multikolonieritas Quality of Work Life, Karakteristik Individu, Terhadap Kepuasan Kerja	60
Tabel 4. 10 Uji Heteroskedastisitas Quality Of Work Life, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas Quality Of Work Life, Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja	61
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Deskriptif.....	62
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi Quality Of Work Life, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4. 14 Koefisien Determinasi Quality Of Work Life, Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja	64
Tabel 4. 15 Uji F Quality Of Work Life, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
Tabel 4. 16 Uji F Quality Of Work Life, Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja	65
Tabel 4. 17 Pengaruh Langsung Variabel Quality Of Work Life, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	66
Tabel 4. 18 Pengaruh Langsung Variabel Quality Of Work Life, Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja.....	67
Tabel 4. 19 Data jawaban Responden Quality of Work Life	70
Tabel 4. 20 Data jawaban Responden Karakteristik Individu.....	72
Tabel 4. 21 Data jawaban Responden Kepuasan Kerja	74
Tabel 4. 22 Data jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	36
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	92
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS 25.....	97
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian	105
Lampiran 5 Dokumentasi	106
Lampiran 6 Curriculum Vitae	108



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BPD DIY Syariah. Pengembangan penelitian dilakukan dengan mengkaji dan menganalisis baik pengaruh langsung antara *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan, pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, maupun pengaruh kedua variabel tersebut secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sseluruh populasi karyawan Bank BPD DIY Syariah sejumlah 40 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan *Quality of Work Life*, karakteristik individu, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Quality of Work Life* dan karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara tidak langsung, tidak memiliki pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan secara tidak langsung juga karakteristik individu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: *Quality of Work Life*, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The Purpose of this study was to examine and analyze the effect of Quality of Work Life and individual characteristics on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at BPD DIY Syariah bank. Research development is carried out by reviewing and analyzing both the direct influence of Quality of Work Life on employee performance, the influence of individual characteristics on employee performance, as well as the influence of these two variables indirectly through job satisfaction. The sample used in this study was the entire population of BPD DIY Syariah bank employees with a total of 40 employees. The analytical method used is SPSS version 25.

The results of this study indicate that the Quality of Work Life, individual characteristics, and job satisfaction partially affect employee performance. Quality of work life and individual characteristics partially affect job satisfaction. While indirectly, it has no effect on quality of work life on employee performance through job satisfaction, and indirectly individual characteristics also do not have an influence on employee performance through job satisfaction.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lahirnya Perbankan Syariah menandai fase baru dalam sistem perekonomian di Indonesia. Jumlah masyarakat muslim dan kebutuhan yang semakin meningkat, dinilai menjadi kekuatan terbesar sebagai alasan muncul dan berdirinya Perbankan Syariah. Perkembangan Perbankan Syariah Indonesia sampai saat ini masih terus menunjukkan pertumbuhan positif, meskipun masih terdapat beberapa isu strategis serta tantangan yang masih perlu diselesaikan. Berdasarkan Kajian Transformasi Perbankan Syariah yang disusun Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2018, terdapat beberapa isu strategis yang masih menghambat akselerasi pertumbuhan bisnis perbankan syariah, antara lain belum adanya diferensiasi model bisnis yang signifikan, kualitas, dan kuantitas SDM yang kurang optimal serta rendahnya tingkat literasi dan inklusi.

Kinerja Perbankan Syariah menurut data Statistik Perbankan Syariah menunjukkan pembiayaan Perbankan Syariah tumbuh 11,43% dari Rp200,29 triliun per Januari 2020. Pertumbuhan pembiayaan itu lebih tinggi dari pada pertumbuhan kredit perbankan konvensional 5,88% pada periode yang sama. Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DPK) 11,45% dari Rp257,05 triliun menjadi Rp286,49 triliun, pun lebih tinggi dari pada DPK perbankan konvensional 6,58%. Mengingat pertumbuhan pembiayaan dan DPK yang tak seimbang itu,

maka Financing to Deposit Ratio (FDR) menipis dari 77,92% menjadi 77,90% tapi masih diambang batas 78%-92%. FDR itu lebih rendah daripada Loan to Deposit Ratio (LDR) perbankan konvensional 93,36% yang melewati ambang batas. Inilah sebabnya menjadi simbol salah satu tantangan yang disampaikan Otoritas Jasa Keuangan yaitu mengenai likuidasi menghambat akselerasi pertumbuhan bisnis. Meski dalam kondisi ekonomi yang kurang, Perbankan Syariah masih mampu meningkatkan kualitas aset dengan laba 43,85% dari Rp4,71 triliun menjadi Rp6,50 triliun. Hal itu mendorong kenaikan imbal hasil aset (Return On Assets/ROA) dari 1,51% menjadi 1,88%. Artinya ROA berada di atas batas 1,5% berarti kualitas aset terjaga baik. Dari beberapa ulasan data di atas, Menurut transformasi regulasi dimana Otoritas Jasa Keuangan (OJK) akan menggabungkan perbankan syariah terutama UUS Bank Pembangunan Daerah (BPD) tujuannya untuk membentuk BUS dengan model lebih perkasa. Proses ini berpacu pada tiga arah pengembangan Bank Syariah di Indonesia yaitu penguatan identitas Perbankan Syariah; sinergi ekosistem Ekonomi Syariah; serta penguatan perizinan, pengaturan dan pengawasan.

Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK), dari pertumbuhan pembiayaan dan Dana Pihak Ketiga yang berbeda dari Perbankan Syariah lebih unggul dari Bank Konvensional, hal tersebut tidak lepas dari peran kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan. Memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk menunjang kualitas kehidupan kerja di lingkungan kerja demi tercapainya tujuan yang di inginkan. Karyawan yang

terampil dan memiliki keahlian merupakan faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang terbaik, maka kualitas karyawan juga harus didukung dengan kualitas kehidupan kerja yang baik pula (Alfani, 2018).

Pencapaian pengelolaan sistem manajemen yang baik harus dijaga sedemikian rupa melalui karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, karakteristik individu yang sudah diketahui sejak awal oleh perusahaan, dan kinerja karyawan yang optimal.

Menurut Robbins dalam (Budi, 2020) Ada lima indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan; kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; dan kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life*. Tujuan dasar dari *Quality Of Work*

Life ini adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja yang sebaik mungkin bagi semua anggota organisasi guna mendukung kesehatan ekonomi perusahaan. Pentingnya *Quality Of Work Life* bagi perusahaan dan bagi pekerja adalah bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja ke dalam suatu perusahaan tersebut. Sedangkan peningkatan *Quality Of Work Life* pada karyawan akan memberikan dampak positif dalam berperilaku baik di dalam lingkungan kerja maupun diluar, peningkatan *job satisfaction*, serta kinerjanya dalam bekerja. Suasana kerja yang tercipta tersebut akan menciptakan *Quality of Work life* yang kondusif dalam mencapai tujuan organisasi. *Quality Of Work Life* mencakup konsep kualitas yang dirasakan karyawan dari semua aspek keanggotaannya dari organisasi tersebut.

Ketiga, variabel karakteristik individu mengacu pada keunikan yang dimiliki seseorang dalam berbagai aspek, sifat, dan perilaku yang khas yang ditampilkan seseorang ketika menghadapi orang lain, suatu obyek atau peristiwa. Karakteristik individu ditentukan oleh beberapa faktor seperti penentuan kepribadian, keturunan, lingkungan, dan situasi. Dengan begitu sebuah organisasi perlu mengetahui karakteristik individu karyawan guna mendapatkan kualitas kinerja yang baik. Jika sumber daya manusia atau karyawan dalam hal ini memiliki catatan kepribadian yang baik maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja, dan organisasi akan memperoleh kepuasan terhadap apa yang karyawan tersebut sudah berikan kepada organisasi. Oleh sebab itu sebelum organisasi merekrut karyawan untuk bekerja, maka perlunya

yang pertama, psikotes yang menggambarkan tingkat kecerdasan dan potensi yang dimiliki oleh setiap individu. Kedua, tes wawancara yang dapat diketahui sejauh mana kemampuan berkomunikasi, potensi calon karyawan, dan sebagainya. Ketiga, interview bersama beberapa orang rekan kerja lainnya, sehingga pendapat rekan kerja bisa dijadikan pertimbangan.

Keempat, variabel kepuasan kerja yaitu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. (Rivai, 2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dari sinilah, peneliti menganalisa dengan mengkaji salah satu BUS Bank Pembangunan Daerah (BPD) cabang syariah yang ada di Yogyakarta. Bank BPD DIY Syariah ini telah Berdiri sejak tahun 2007 lalu dan terus berekspansi untuk memperluas akses dan meningkatkan layanan kepada masyarakat yang hendak bermitra bersama BPD DIY Syariah. Sebagai bank daerah yang berbasis syariah, BPD DIY Syariah harus berkontribusi lebih untuk pembangunan ekonomi di DIY. Adapun penghargaan yang diterima BPD DIY Syariah sebagai bentuk capaian kinerja selama melayani masyarakat, antara lain penghargaan dari majalah Infobank, sebagai Unit Usaha Syariah (UUS) berpredikat “Sangat Bagus” pada tahun 2018. Kemudian, penghargaan dari majalah investor kepada BPD DIY Syariah sebagai bank syariah terbaik 2019 kategori unit usaha syariah di bawah Rp5 triliun. Bank BPD DIY Syariah

pun terus menambahkan penghargaan yaitu dari majalah Investor Bank Syariah terbaik kategori modal di bawah Rp2 triliun pada tahun 2020. Lalu penghargaan sebagai *The Best Asset Quality Sharia Unit Commercial Bank* pada 2020. Penghargaan *The Most Efficient Sharia Unit Commercial Bank* pada 2020.

Dengan banyaknya penghargaan yang diterima bank BPD DIY Syariah, Dari beberapa ulasan diatas, peneliti ingin memberikan gambaran dengan variabel yang mendukung karyawan agar bisa meningkatkan kinerja di Bank BPD DIY Syariah untuk ke depannya. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Mita Sai (2018) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Bank BPD DIY” menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja karyawan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Widya Astuti (2017) yang berjudul “Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Palembang” menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Palembang. Penelitian yang dilakukan oleh Adi Supriadi (2019) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Bengkulu” menyatakan bahwa hasil penelitian ini terdapat pengaruh karakteristik individu dan komunikasi internal secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Irhamatul Jariyati (2016) yang

berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep” menyatakan bahwa hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.

Dari latar belakang inilah, penulis ingin mengetahui seberapa besar faktor yang memengaruhi kinerja karyawan BPD DIY Syariah dengan berdasarkan teori yang telah ada, dan didukung oleh penelitian terdahulu, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bank BPD DIY Syariah.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah?
4. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Bank BPD DIY Syariah?
5. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja Bank

BPD DIY Syariah?

6. Apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka diperoleh tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah;
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa adakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah;
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah;
- d. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja
- e. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja
- f. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat antara lain bagi peneliti dan bagi akademik.

1. Bagi Akademisi

Dengan dilakukannya penelitian mengenai *Quality of Work Life*, karakteristik individu, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja diharapkan akademisi dapat menjadikannya sebagai tolak ukur penelitian dan referensi yang berkaitan dengan masalah tersebut.

2. Bagi Praktisi

Peneliti berharap, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai informasi dan masukan bagi praktisi khususnya bank syariah terkait *Quality of Work Life*, karakteristik individu, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di perbankan syariah untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam mencapai visi misi menciptakan kualitas kehidupan kerja yang optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat dan bisa memahami secara lebih luas pengetahuan terkait *Quality of Work Life*, karakteristik individu, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di perbankan syariah khususnya Bank BPD DIY Syariah.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagiaian ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah,

tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini akan membahas tentang penelitian terdahulu dan landasan teori yang terdiri dari *teori Quality Of Work Life*, karakteristik individu, kepuasan kerja, dan kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang lokasi penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan membahas obyek penelitian, hasil analisis, pengolahan data penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan, implikasi, dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian variabel *Quality of Work Life*, karakteristik individu dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ke variabel *Quality of Work Life*, karakteristik individu dan kepuasan kerja lebih kecil dari 0,05. Hal itu membuktikan bahwa *Quality of Work Life*, karakteristik individu dan kepuasan kerja sudah diterapkan dan mampu menghasilkan penyesuaian nilai-nilai individu seorang karyawan terhadap kinerjanya sudah bagus.
2. Berdasarkan hasil pengujian variabel *Quality of Work Life*, dan karakteristik individu memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel *Quality of Work Life* dan karakteristik individu lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa sudah dalam tahap optimal variabel *Quality of Work Life* dan karakteristik individu dalam menyesuaikan nilai-nilai individu di pekerjaan masing-masing karyawan, sehingga sangat mendukung karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja.
3. Berdasarkan analisis Jalur dapat diketahui bahwa:
 - a. *Quality of Work Life* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini

menunjukkan bahwa, nilai-nilai kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja melalui perasaan puas atau tidak puasnya masing-masing karyawan di Bank BPD DIY Syariah.

b. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat karakteristik individu pada masing-masing karyawan tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja melalui senang atau tidak senangnya karyawan terlibat dalam pekerjaan di Bank BPD DIY Syariah.

4. Kepuasan kerja pada karyawan Bank BPD DIY Syariah merupakan indikator yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dimana membuktikan bahwa kepuasan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya perasaan senang atau puas dari seorang karyawan akan menunjukkan seorang karyawan tersebut tingkat kerjanya baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat menyampaikan saran sebagai berikut.

1. Bank BPD DIY Syariah harus lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja di dalamnya agar ke depannya bisa meningkatkan hubungan yang baik karyawan dengan pimpinan. Pelaksanaan dalam kinerja yang baik akan sangat memberikan aspek positif yang lebih setelah karyawan selesai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Sebuah kualitas

kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* harus dibangun bersama-sama.

Selain itu, Bank BPD DIY Syariah perlu mengamati kembali karakteristik individu masing-masing karyawan agar dalam bekerja karyawan mampu menjalankan nilai-nilai yang sesuai dengan tingkat karakteristik individu.

2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah variabel independen agar bisa mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja, sehingga mampu membantu Bank BPD DIY Syariah mengetahui variabel lain menunjukkan tingkat pengaruhnya pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, M. H. (2018). *Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. 1.*
- Alhusain, A. S. (2021). Bank Syariah Indonesia: Tantangan dan Strategi dalam Mendorong Perekonomian Nasional. *Bidang Ekonomi Dan Kebijakan Publik Info Singkat, XIII(3)*, 19–24.
- CHINTIA PRISTIYANTI, D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.
- Ilmiah, J., Batanghari, U., & Vol, J. (2017). *Evaluasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Quality Of Work Life (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero) Anisah 1.* 17(1), 211–217.
- Kamela, I. (2016). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Benefita*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.902>
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). *TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu) Effect of Work Motivation and Satisfaction on Performance (Case Study at The Transportation Office of Indramayu Regency)* Keywords : Dinas Perhubungan Kabupaten indramayu disiplin . 5(2), 42–61.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232. <https://doi.org/10.26623/jreb.v10i3.882>
- Kualitas, A., Kerja, K., Kerja, D. A. N. K., Cv, P., Senenan, D., & Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21. <https://doi.org/10.21831/economia.v8i1.797>
- Novita Ch. Tamaka, Victor P.K. Lengkong, Y. U. (2017). The Influence Of Job Characteristic And Individual Characteristic On. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(3), 3138–3147.
- Ramadhonan. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable). *Ekonomi Pembangunan, vol.13, No*, 199–217.
- Saputra, A. A. G. D., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 2565. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i05.p11>
- Subyantoro, A. (2016). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 11(1), 12. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.11-19>

- A. G. D., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 2565. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i05.p11>
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Alfani, M. H. (2018). *Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. 1.*
- Alhusain, A. S. (2021). Bank Syariah Indonesia: Tantangan dan Strategi dalam Mendorong Perekonomian Nasional. *Bidang Ekonomi Dan Kebijakan Publik Info Singkat*, XIII(3), 19–24.
- CHINTIA PRISTIYANTI, D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.
- Ilmiah, J., Batanghari, U., & Vol, J. (2017). *Evaluasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Quality Of Work Life (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero) Anisah 1.* 17(1), 211–217.
- Kamela, I. (2016). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Benefita*, 1(1), 24–32. <https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.902>
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). *TERHADAP KINERJA (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu) Effect of Work Motivation and Satisfaction on Performance (Case Study at The Transportation Office of Indramayu Regency) Keywords : Dinas Perhubungan Kabupaten indramayu disiplin .* 5(2), 42–61.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232. <https://doi.org/10.26623/jreb.v10i3.882>
- Kualitas, A., Kerja, K., Kerja, D. A. N. K., Cv, P., Senenan, D., & Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economica*, 8(1), 11–21. <https://doi.org/10.21831/economia.v8i1.797>
- Novita Ch. Tamaka, Victor P.K. Lengkong, Y. U. (2017). The Influence Of Job Characteristic And Individual Characteristic On. *Ekonomi Dan Bisnis*, 5(3), 3138–3147.
- Ramadhuan. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable). *Ekonomi Pembangunan*, vol.13, No, 199–217.
- Saputra, A. A. G. D., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 2565. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i05.p11>
- Subyantoro, A. (2016). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal*

Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship), 11(1), 12. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.11-19>

