

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, SERTA
MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN BANK SYARIAH KOTA
DAN KABUPATEN TEGAL)**



SKRIPSI

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

Oleh:

UMI KIFAYATUL ATOIYA

NIM. 20108020107

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

2024

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, SERTA
MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN BANK SYARIAH KOTA
DAN KABUPATEN TEGAL)**



PROPOSAL SKRIPSI

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

Oleh:

Umi Kifayatul Atqiya

NIM:20108020107

Dosen Pembimbing:

Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc.

NIP: 19920616000000 2 301

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

202



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-714/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2024

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN BANK SYARIAH KOTA DAN KABUPATEN TEGAL)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : UMI KIFAYATUL ATQIYA
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020107
Telah diujikan pada : Selasa, 30 April 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Syayyidah Mafuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 665691172f94d



Penguji I
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 66507bb931a9



Penguji II
Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
SIGNED

Valid ID: 6638585212318



Yogyakarta, 30 April 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6656e772a027e

HALAMAN PERSETUJUAN

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 mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Umi Kifayatul Atqiya

NIM : 20108020107

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, serta Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu Ekonomi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatian saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 26 Maret 2024

Pembimbing,


Syavvydah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc.

NIP.19920610000030

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Umi Kifayatul Atqiya

NIM : 20108020107

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, serta Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal)”**. adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

Demikian surat ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 26 Maret 2024



UMI KIFAYATUL ATQIYA

NIM. 20108020107

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Umi Kifayatul Atqiya
NIM : 20108020107
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

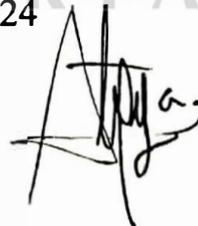
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Hak Milik Bebas Non Eksklusif (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, serta Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal)”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 26 Maret
2024



Umi Kifayatul Atqiya
20108020107

HALAMAN MOTTO

“Just trust Allah, you’ll be fine”

فان مع العسر يسرا ، ان مع العسر يسرا

Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya beserta
kesulitan ada kemudahan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan berbagai nikmat sehingga serangkaian proses dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan maksimal. Tak lupa, shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa mengharapakan pertolongannya pada hari akhir kelak.

Penulis mempersembahkan skripsi ini untuk keluarga besar khususnya kedua orang tua tercinta, Bapak Rudi Hartono dan Ibu Wifdiyatul Ana serta adik tersayang, Muhammad Dhiya Ulkhaq, serta pihak yang penulis temui dalam serangkaian proses penyusunan skripsi.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Latin. Penulisan Transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ه	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

حكمة	Ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāh al-fīṭr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
اِ	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
اُ	Dammah	Ditulis	<i>u</i>
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	Ditulis	<i>zūkira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. <i>Fathah</i> + <i>alif</i>	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. <i>Fathah</i> + <i>yā'</i> mati	Ditulis	<i>ā</i>
تنسي	Ditulis	<i>tansā</i>
3. <i>Kasrah</i> + <i>yā'</i> mati	Ditulis	<i>ī</i>
كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. <i>Dammah</i> + <i>wāwu</i> mati	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. <i>Fathah</i> + <i>yā'</i> mati	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. <i>Fathah</i> + <i>wāwu</i> mati	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan

dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”

اقرآن	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

- A. Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl -as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	ix
A. Konsonan Tunggal	ix
B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap.....	x
C. Ta' Marbutah.....	x
D. Vokal Pendek dan Penerapannya	xi
E. Vokal Panjang	xi
F. Vokal Rangkap.....	xii
G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof.....	xii
H. Kata Sandang Alif + Lam	xii
I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
KATA PENGANTAR	xix
ABSTRAK.....	xxii
ABSTRACT.....	xxiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kerangka Teoritik	12

1. Conservation Of Resources (COR) Theory.....	12
2. Kualitas Kehidupan Kerja	13
3. Kompensasi	19
4. Pengembangan Karir	24
5. Motivasi Kerja	28
B. Kajian Pustaka.....	35
C. Pengembangan Hipotesis	40
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan	40
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja ...	41
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja	42
D. Kerangka Pemikiran.....	43
BAB 111 METODE PENELITIAN	44
A. Metode Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel	45
C. Instrumen Penelitian.....	46
D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	47
1. Variabel Penelitian	47
a. Variabel Dependen	48
E. Teknik Analisis Data.....	51
1. Pengujian Instrumen Penelitian.....	51
2. Uji Asumsi Klasik	52
3. Uji Hipotesis.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
1. Sejarah Bank.....	57
2. Visi dan Misi Bank.....	58
B. Hasil dan Analisis	60
1. Deskripsi Karakteristik Responden	60
C. Hasil Analisis	64
1. Uji Instrumen Data	64
2. Uji Asumsi Klasik	70
3. Uji Hipotesis.....	74

D. Pembahasan Hasil Penelitian	81
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan .	81
2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan	84
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan	87
BAB V PENUTUP.....	91
A. KESIMPULAN	91
B. Implikasi Penelitian.....	93
C. Keterbatasan Penelitian.....	93
D. Saran.....	93
LAMPIRAN.....	xxii



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3. 1 Skala Likert	46
Tabel 3. 2 Indikator Variabel Penelitian	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Usia	61
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan.....	63
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1).....	65
Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2).....	66
Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	67
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (Y)	68
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas	70
Tabel 4. 11 Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinan R ²	77
Tabel 4. 15 Uji Simultan (Uji F)	78
Tabel 4. 16 Uji Parsial (Uji T)	79
Tabel 4. 17 Statistik Uji T	81
Tabel 4. 18 Detail Jawaban Variabel Kompensasi.....	82
Tabel 4. 19 Detail Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir.....	85
Tabel 4. 20 Detail Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Jenis-Jenis Kompensasi.....	24
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4. 1 Grafik Uji Normalitas.....	72
Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot.....	73



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan memanjatkan segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam tercurahkan kepada junjungan nabi kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman yang gelap menuju zaman yang terang benderang. Sehingga, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, serta Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal)”**.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat masih jauh dari kata sempurna serta masih terdapat banyak kekurangan pada berbagai bagian. Penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi yang dibuat dapat lebih sempurna.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan apabila penulis tidak mendapat adanya bantuan, bimbingan, dukungan, serta nasihat dari berbagai pihak selama berlangsungnya proses penyusunan skripsi. Dengan demikian, atas segala kerendahan hati izinkan penulis pada kesempatan kali ini untuk mengungkapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaidza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Klijaga Yogyakarta

4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan yang membangun dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.
5. Ibu Fitri Zaelina, S.E.I.,M.E.K selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah menemani saya dengan memberi dukungan dan motivasi dari awal bangku perkuliahan hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh karyawan dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses administrasi dan membantu kebutuhan saya selama menempuh perkuliahan.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank Mega Syariah Kota Tegal, Bank Muamalat Kota Tegal serta BPRS Suriyah Kabupaten Tegal yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian serta membantu dalam proses pengisian kuesioner.
9. Papa dan Mama tercinta, Bapa Rudi Hartono dan Mama Wifdiyatul Ana selaku orang tua terbaik yang membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, senantiasa mendoakan, memberikan semangat kepada saya, senantiasa memberi dukungan baik materi maupun moral, serta selalu mendukung apapun keputusan yang terbaik untuk saya, sehingga saya bisa di tahap ini karena beliau.
10. Muhammad Dhiya Ulkhaq selaku adik penulis, yang senantiasa memberikan semangat serta doa.
11. Sahabat-Sahabat sejak maba, Indy, Anjung, Diyah, Regita, Rafel yang senantiasa kebersamai dari maba sampai sekarang.
12. Keluarga Mahasiswa Tegal UIN Sunan Kalijaga (KAMASITA) yang turut serta memberi warna saat saya jauh dari rumah dan tetap dapat merasakan lingkungan Tegal saat bertemu mereka.

13. Sahabat KKN Tegal Pathuk Tersejuk yang telah memberikan banyak pengalaman, saling menghibur, memberikan masukan, serta senantiasa mensupport penulis.
14. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2020 yang telah berjuang bersama serta menemani penulis semasa di perkuliahan.
15. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Semoga bermanfaat, Aamiin

Yogyakarta, 26 Maret 2024

Umi Kifayatul Atqiya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir, serta motivasi kerja terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank Syariah di Kota dan Kabupaten Tegal yang telah bekerja minimal 6 bulan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapat melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal. Data primer penelitian menggunakan kuesioner dari 40 responden. Metode analisis data penelitian menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian secara parsial variabel kompensasi serta pengembangan karir berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja.



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of compensation, career development, and work motivation on the quality of employee work life. This research is quantitative. The population in this study were employees of Sharia Banks in Tegal City and Regency who had worked for a minimum of 6 months. Sampling used purposive sampling technique. The data obtained in this research was obtained through distributing questionnaires to employees of Tegal City and Regency Sharia Bank. The research's primary data used a questionnaire from 40 respondents. The research data analysis method uses SPSS 25. The research results partially influence compensation and career development variables on the quality of work life, while work motivation has no effect on the quality of employee work life.

Keywords: Compensation, Career Development, Work Motivation, Quality of Work Life.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu komponen penting yang dapat berpengaruh besar dalam memajukan kualitas dan eksistensi dari sebuah perusahaan. Hanggraeni (2012) menyimpulkan bahwasannya untuk mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis, sebuah organisasi menciptakan struktur formal yang memastikan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien berhubungan dengan bagaimana pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

Dalam upaya perusahaan menjaga karyawannya, perusahaan dapat memperhatikan bagaimana kualitas kehidupan karyawan pada perusahaannya. Menurut Zin (2004), Pencapaian kebutuhan karyawan, kemampuan mereka untuk mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan, dan umpan balik positif mereka kepada organisasi disebut kualitas kehidupan kerja. Menurut Gibson (2003) pentingnya kualitas kehidupan kerja pada sebuah perusahaan ialah untuk meningkatkan martabat karyawan, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan kualitas pada diri karyawan. Bertahannya karyawan dan kelangsungan hidup karyawan di dalam organisasi dapat meningkat dengan kualitas kehidupan kerja mereka. Seperti halnya dalam dunia perbankan, perbankan memegang peranan penting dalam perekonomian masyarakat saat ini, hal tersebut membuktikan bahwa kepercayaan masyarakat yang semakin tinggi kepada perbankan. Demi menunjang pelayanan dan kenyamanan, sebagai

mestinya perbankan memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai. Perbankan syariah merupakan suatu organisasi Islam yang dalam praktek dan aktivitas manajemennya menerapkan prinsip-prinsip syariah. Perkembangan perbankan syariah memiliki konsekuensi terhadap peningkatan kebutuhan pasar tenaga kerja. Berdasarkan data dari Bank Indonesia (BI) jumlah tenaga kerja yang masuk di sektor perbankan syariah terus meningkat. Perkembangan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Zin (2004), mengatakan kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana seluruh kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, serta adanya keterlibatan karyawan dalam menentukan kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Wyatt (2001), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan yaitu suasana kerja dan pengembangan karir, dukungan dari perusahaan, penghargaan dari perusahaan, serta dampak pekerjaan terhadap kehidupan personal. Menurut May (1999) kualitas kehidupan karyawan dilihat dapat untuk menaikkan peran serta karyawan kepada perusahaan.

Studi sebelumnya telah mengklarifikasi pengaruh yang menguntungkan dan penting dari kualitas kehidupan kerja pada kinerja organisasi. Kualitas kehidupan kerja sendiri mencakup beberapa aktivitas yang ada didalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai apa yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Aini (2019) disebutkan bahwa dalam kenyataan di lapangan ditemukan adanya karyawan perbankan yang masih belum mencapai tingkat kualitas kehidupan kerja yang baik, sehingga tuntutan kearah perbaikan perlu dilakukan. Terutama bagi pemimpin perusahaan, agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai maka harus memperhatikan keadaan karyawan. Hal ini juga di dukung oleh pernyataan Wijono (2012), bahwa dalam suatu perusahaan terutama departemen yang menangani SDM serta bergerak di bidang jasa seperti lembaga perbankan harus proaktif dalam urusan kualitas kehidupan kerja agar tidak mengalami perpindahan atau penurunan karyawan yang dapat merugikan perusahaan karena karyawan lebih memilih perusahaan lain yang lebih menjanjikan.

Menurut survei yang dilakukan JobStreet pada Oktober (2020), dijelaskan bahwa di Indonesia menunjukkan sebanyak 86% pekerja mengalami kualitas kehidupan kerja yang turun drastis. Hal ini imbas dari pandemi dan beberapa faktor lain seperti stres, pembatasan aktivitas sosial, fluktuasi ekonomi, serta kinerja industri alam lingkup yang lebih besar. Berita tersebut menjadi tolak ukur dalam penelitian ini karena melihat bahwa selain faktor ekonomi, faktor sosial serta dorongan dari luar maupun dalam inividu sangat dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil gap theory yang dapat mendasari alasan mengapa variabel dalam penelitian ini dipilih, tentunya

berkaitan dengan sumber daya manusia. Yaitu mengenai *Conservation Of Resources* (COR), teori ini sendiri adalah teori yang menjelaskan bagaimana individu membangun sumber daya manusia untuk mengelola stres, mengatasi kesulitan, dan membangun kesejahteraan. Dalam teori COR, disebutkan bahwa faktor yang dapat memengaruhi suatu tindakan atau pekerjaan karyawan disebabkan oleh dua faktor, yaitu internal dan eksternal termasuk juga tentang kualitas kehidupan kerja karyawan. Dalam hal ini faktor internal yang diambil adalah motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal yang diambil adalah kompensasi dan pengembangan karir.

Variabel pertama yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan ialah kompensasi. Ariandi (2018) mengatakan bahwa kompensasi ialah segala sesuatu yang berupa imbalan atas hasil kerja pada perusahaan yang diterima oleh karyawan. Menurut Logahan (2012) tujuan perusahaan akan mudah tercapai jika diiringi kebijakan kompensasi yang benar, karena sistem kompensasi adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam peningkatan sumber daya manusia yang lebih produktif, dengan kata lain kompensasi memiliki pengaruh pendayagunaan sumber daya manusia, efektivitas, serta kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Hal inilah yang menjadikan kompensasi penting dan memiliki pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja.

Variabel selanjutnya yang bisa mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Nadler (2011) pengembangan karir adalah kegiatan yang dilakukan pada waktu tertentu

guna mempersiapkan kemungkinan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Moekijat (2010) pengembangan karir pada sebuah perusahaan sebaiknya bukan hanya sebatas promosi jabatan melainkan setiap karyawan dapat mengalami kemajuan dalam bekerja. Dengan demikian karyawan akan senantiasa mengontrol karirnya agar lebih baik dan terus meningkatkan prestasi kerja agar mendapatkan kepuasan kerja serta mencapai kualitas kehidupan kerja yang baik. Oleh karena itu, pengembangan karir memiliki efek pada kualitas kehidupan kerja.

Dalam studi yang dikemukakan oleh Yati Suhartini 2020, Pengaruh pertumbuhan karir pada kualitas kehidupan kerja seseorang mampu meningkatkan. Pengembangan karir pada manajemen personalia sangat penting bagi karyawan. Untuk memperkuat karier mereka dan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja, karyawan bekerja keras untuk mengelola dan memajukan karir mereka, hal ini mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik.

Variabel terakhir yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan ialah motivasi kerja. Menurut Pratiwi (2019) energi internal dan eksternal yang mendorong kinerja karyawan dikenal sebagai motivasi kerja. Menurut Edy (2017) apabila sebuah perusahaan ingin meraih target perusahaan secara maksimal, maka perusahaan harus mampu memberikan motivasi terhadap karyawan. Agar karyawan rela dan mau mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan. Dengan adanya motivasi, maka akan tercipta kemauan untuk bekerja. Jika sebuah kemauan sudah ada dalam

diri karyawan maka akan lebih mudah untuk mencapai kepuasan kerja dan target perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja maka kualitas kehidupan kerja yang baik pada seorang karyawan akan tercipta.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Filadelfia (2023), menjelaskan mengenai pengaruh kompensasi serta motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karena dampak dari pemberian motivasi yang positif adalah mampu bekerja dengan baik sebagai mana mestinya tanpa khawatir tentang potensi masalah yang mungkin timbul di tempat kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Hasanati (2017), menjelaskan tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kualitas kehidupan kerja mereka. Implikasinya adalah semakin tinggi kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja pada karyawan. Hal ini dapat meningkatkan karyawan agar lebih produktif dalam memberikan pelayanan terhadap nasabah atau konsumen.

Pengaruh motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan juga dikemukakan oleh Krisnayanti (2018) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan diharapkan selalu mampu memberikan motivasi yang baik terhadap setiap karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Faktor yang

mempengaruhinya seperti gaji, tunjangan, intensif, bahkan fasilitas yang memadai yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, tentunya perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan kualitas kerja kepada setiap karyawan.

Dalam penelitian terdahulu, dijumpai mengenai berbagai faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan karyawan. Namun penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan non bank. Dalam penelitian kali ini, objek yang akan diteliti adalah lembaga perbankan. Sehingga nantinya penelitian ini dapat membantu menjawab terkait bagaimana kualitas kehidupan kerja karyawan di lembaga perbankan. Melalui teori dan fakta yang ada dilapangan terkait karyawan yang belum mencapai tingkat kualitas kehidupan kerja yang baik.

Sebagaimana permasalahan fenomena diatas, penyusun ingin menganalisis mengenai kualitas kehidupan kerja terhadap karyawan. Seperti diketahui bahwa dalam kenyataan di lapangan kebanyakan perusahaan mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun, hasil kerja tersebut tidak akan maksimal jika perusahaan tidak memperhatikan feedback yang diberikan kepada karyawan apakah sudah mampu menghasilkan kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik atau belum. Oleh karena itu, penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, serta Motivasi Kerja Terhadap Kualitas**

Kehidupan Kerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Karyawab Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Berasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- A. Untuk mengetahui pengaruh kopensasi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan di Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal

- B. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan di Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal
- C. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan di Bank Syariah Kabupaten Tegal

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan memberikan kontribusi:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan, pengetahuan, dan mampu dijadikan sebagai referensi yang dapat diaplikasikan dalam perusahaan khususnya lembaga keuangan Perbankan Syariah.

2. Praktis

a. Untuk Akademisi

Tentu saja, berbagai karya sastra diperlukan untuk berbagai proses pengembangan. Diharapkan skripsi ini mampu dijadikan sebagai rujukan, sesuatu yang dapat dikembangkan lagi, serta keperluan data tentang variabel yang menjadi objek penelitian terutama terkait manajemen sumber daya manusia.

b. Untuk Industri Perbankan Syariah

Sebuah perusahaan tentunya menginginkan karyawan yang berkualitas serta berkompeten. Oleh karena itu, Dalam upaya membangun industri atau perusahaan yang lebih baik diharapkan skripsi ini mampu menjadi sumber rujukan dan pandangan utamanya mengenai kualitas kehidupan kerja karyawan yang diharapkan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penyusunan dalam penelitian ini meliputi informasi dan masalah yang dibahas pada setiap bab, dengan maksud memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang penelitian yang dilakukan, sistematika tersebut adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada langkah awal menyusun sebuah penelitian penulis memaparkan gambaran mengenai pentingnya tema penelitian yang akan diangkat. Dengan bukti sebagai dasar yang kuat pentingnya tema tersebut. Selanjutnya penulis mengelompokkan masalah yang didapatkan melalui rumusan masalah. Penulis membahas lebih lanjut dalam bab ini mengenai tujuan dan kelebihan agar menghasilkan pengetahuan yang bermanfaat.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam BAB II ini berisi tentang teori-teori menurut para ahli. Hal tersebut dilakukan guna memperkuat argumen. Selain itu juga terdapat penelitian terdahulu untuk menyatukan keterkaitan antara teori dan kenyataan yang selanjutnya menjadi rujukan untuk menjadikan penelitian yang lebih rasional. Hipotesis ini akan dihasilkan sebagai asumsi kerja untuk penelitian di bab ini berdasarkan kombinasi latar belakang, teori, dan studi sebelumnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab III akan dijelaskan tentang bagaimana metode penelitian yang dilakukan secara rinci. Yaitu terdiri dari jenis penelitian, metode pengambilan data, instrumen penelitian, dan data sampel. Selanjutnya dijelaskan tentang definisi operasional dari variabel dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV PEMBAHASAN

Setelah dijelaskan bagaimana metode penelitian yang digunakan. Bab ini berfungsi sebagai wadah untuk meringkas temuan penelitian. Ini dimulai dengan penjelasan dari tujuan keseluruhan studi, diikuti oleh diskusi tentang parameter yang digunakan dan tampilan dari temuan analisis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab V dijelaskan secara singkat dari pengujian yang telah dilakukan. Mencakup ringkasan hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya serta kepada lembaga Perbankan Syariah.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan dari hasil temuan pengumpulan, pengolahan, serta analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir, serta motivasi kerja terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan pada Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal:

1. Indikator Kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas menunjukkan bahwa hasil berupa kualitas kehidupan kerja karyawan Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Kesimpulan dari hasil penelitian ini ialah kualitas kehidupan kerja karyawan Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal akan baik apabila memiliki kompensasi yang baik. Karena jika kompensasi yang di berikan perusahaan baik, maka kualitas kehidupan kerja karyawan akan berdampak baik.
2. Indikator Pengembangan Karir yang terdiri dari pendidikan, pelatihan, mutasi, serta promosi jabatan menunjukkan hasil berupa kualitas kehidupan kerja karyawan Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan karir. Kesimpulan dari hasil penelitian ini ialah kualitas kehidupan kerja karyawan Bank Syariah Kota

dan Kabupaten Tegal akan baik apabila pengembangan karir dalam perusahaannya juga baik.

3. Indikator Motivasi Kerja yang terdiri dari tanggung jawab, peluang untuk maju, pekerjaan yang menantang, pengakuan atas kinerja, serta prestasi kerja menunjukkan hasil berupa kualitas kehidupan kerja karyawan Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal tidak berpengaruh secara positif atau negatif dan tidak signifikan oleh motivasi kerja. Karena koefisien motivasi kerja dalam uji hipotesis didasarkan pada hasil t hitung $-0,100 > t$ tabel $1,440$ dengan tingkat signifikansi $0,921 < 0,05$. Oleh karena itu, teori yang mengklaim bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan secara signifikan oleh motivasi mereka untuk pekerjaan mereka ditolak.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kualitas kehidupan kerja bagi karyawan Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal. Ini konsisten dengan penelitian oleh Syahidin (2022) yang menemukan motivasi kerja tidak memiliki efek yang dapat dilihat pada kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan bahwa kinerja yang sangat baik akan datang lebih mudah untuk karyawan yang sangat termotivasi. Kualitas kehidupan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh kinerja yang baik. Seorang karyawan tidak akan mencapai kualitas kehidupan kerja yang baik jika kinerja yang dilakukannya masih kurang.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja karyawan Bank Syariah Kota dan Kabupaten Tegal dipengaruhi secara positif oleh kompensasi serta pengembangan karir, dan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sehingga, hasil temuan dari penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi pedoman bagi perusahaan dalam

menangani faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti tidak ikut mendampingi sampai jumlah yang dibutuhkan untuk pengisian responden terpenuhi, sehingga kemungkinan responden yang ingin bertanya mengenai kuesioner mungkin mengalami kesulitan.
2. Peneliti hanya menggunakan 3 perusahaan yang mana 2 perwakilan dari Kota Tegal dan 1 perwakilan untuk sampel Kabupaten Tegal, sehingga populasi yang diperoleh menjadi terbatas.

D. Saran

1. Bagi Pihak Perbankan Syariah

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang telah dilakukan pada Bank Syariah Kota serta Kabupaten Tegal, diketahui bahwa kompensasi yang baik serta adanya pengembangan karir dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Meningkatnya kualitas kehidupan kerja karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan tetap mempertahankan hal tersebut untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bahwa variabel lain yang dapat mempengaruhi standar kualitas kehidupan kerja karyawan akan ditambahkan oleh peneliti berikutnya. Bagi peneliti selanjutnya, semoga dapat mengembangkan dan menemukan temuan terbaru terkait faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, Fauzi A, Putri I, Fauziah NA, Klarissa S, Damayanti VB. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *J Ilmu Manaj Terap*. 2023;4(4):498-505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Arum1 TRS, Palupi DAP. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Surakarta). *J Manaj Sumber Daya Manusia, Adm dan Pelayanan Publik*. 2023;10(3):811-820. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/744>
- Asia N, Nur M, Ar A. WALIKOTA PAREPARE The Influence of Career Development and Work Motivation on Employee Performance at the Parepare Mayor ' s Office . 2024;5:1-6.
- Daniel Imam Hari Basuki, Darsono Darsono. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayamas Intitama Semarang. *J Ekon Manaj Akunt*. 2022;28(2):39-53. doi:10.59725/ema.v28i2.32
- Darmawan, Adi. (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis, Universitas Siliwangi.
- Della, R. Olievia, P. (2023). Hubungan quality of work life dan work engagement pada karyawan. *Jurnal penelitian psikologi*. 10 (1). 1-120.
- Dwijayanti L. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Tanjungpandan. *Univ Islam Indones*. Published online 2014:1-10.
- Fatmala K, Yani P, Nasution Z. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *J Bus Econ Res*. 2022;3(2):52-57. doi:10.47065/jbe.v3i2.1661
- Filadelfia, O. Christoffel, K. Rita, N. (2023). Pengaruh motivasi, longkungan kerja, dan kompensasi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*. 11 (1). 236-247 . <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45771>
- Firdha Juliantari, Widodo Sunaryo, Hari Muharam. Dampak Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IPB University. *J Manaj dan Organ*. 2023;14(1):34-45. doi:10.29244/jmo.v14i1.42116
- Gameron RT, Lindawati T. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Kabupaten Manggarai. *J Ilmu Sos dan Pendidik*. 2022;6(4):1928-1944. doi:10.36312/jisip.v6i4.3847/http
- Gustika R, Firta W, Suci Mantauv C, Fahrozi M, Kurnia Sandi D. Journal of S ocial and Economics Research. *J Sos dan Ekon*. 2021;3(2)(1):123-138

- Hamdiah, C. Abdullah, Z. (2020). Pemberian kompensasi dan kualitas kehidupan kerja pegawai. *Jurnal penelitian ekonomi akuntansi*. 4 (2). 1-13.
- Handoko DS, Rambe MF. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio J Ilm Magister Manaj*. 2018;1(1):31-45. doi:10.30596/maneggio.v1i1.2238
- Hasmalawati, N. Winda Putri, D.R. (2017). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal sains psikologi*. 6 (2). 63-67. <http://dx.doi.org/10.17977/um023v6i12017p063>
- Hidayat R. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. *Widya Cipta J Sekr dan Manaj*. 2021;5(1):16-23.
- Immamah E, Utami EY, Wahdiniawati SA, Sebelas U. 10.+WSN-MT-010+(043)_Taufiqurokhman1,dkk-Template. 2023;02(12).
- Inda Permata, S. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kaligis GJ, Trang I, Saerang R. Kualitas Kehidupan Kerja, Pengembangan Karir, Harga Diri dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *J EMBA*. 2022;10(4):1857-1868.
- Komara E, Rhamadhania T. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *J Ekon Manajemen, dan Perbank*. 2023;9(2):175-192. www.Smartpresence.id
- Lenni, K.H. (2020). Analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan SMARTPLS (*Partial Least Square*). Dari <https://fst.walisongo.ac.id/>.
- Lu Y, Lohr SL. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *R Companion Sampl*. 2021;15(1):15-26.
- Nadhia, A. Joyce, A. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal manajerial dan kewirausahaan*. 4 (1). 172-180. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17189>
- Narwathi NMD, Trarintya MAP, Astawa IPP. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPD Desa Adat Guwang. *J Manajemen, Kewirausahaan dan Parawisata*. 2023;3(6):1033-1044.
- Ngalimun N, Mujahid I, Makruf I. Quality of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-KALAM J KOMUNIKASI, BISNIS DAN Manaj*. 2022;9(2):60. doi:10.31602/al-kalam.v9i2.7753

- Nugroho, D.S. Kunartinah. (2012). Analisis kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja. *Jurnal bisnis dan ekonomi*. 19 (02). 153-169.
- Oe J, Vi V, No N, Kerja L, Kinerja T, Pada K. 268907-Pengaruh-Kepemimpinan-Motivasi-Kerja-Dan-Cbd02957. 2014;VI(3):327.
<https://www.neliti.com/publications/268907/pengaruh-kepemimpinan-motivasi-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karya>
- Pratama Andi, S. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 25 (01), 1-8.
- Purwanto A, Ratnaningtyas EM, Lounggina T, Peny L, Asia M, Kalabahi UT. Agus Purwanto , Endah Marendah Ratnaningtyas ,Theresia Lounggina Luisa Peny. 2023;2(1):46-61.
- Qalam A, Keagamaan JI, Pekanbaru US, Modeling SE, Square PL, Kunci K. Pengaruh work life balance dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, Beby Tri Wardhani Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Islam Riau Hazwari Hasan Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Islam Riau Abstrak menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di tingkat yang lebih tinggi daripada pendidikan antara penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima . Beberapa faktor yang. 1907;18(2):1018-1035.
- Rahayu S, Dahlia D. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*. 2023;6(1):370-386. doi:10.36778/jesya.v6i1.925
- Respati BW, Ihwanudin M, Kurniawati M. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *J Manajerial*. 2023;10(02):179. doi:10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363
- Rifty Nur Imanni, Andre Dwijanto. Rifty Nur Imanni dan Andre Dwijanto Witjaksono; Pengaruh Kualitas Kehidupan. *J Ilmu Manajemen /*. 2014;2.
- Rulianti E, Nurpribadi G. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*. 2023;6(1):849-858. doi:10.36778/jesya.v6i1.1011
- Sari IS, Lisnawati L, Paramita MP. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *J Integr Sumber Daya Mns*. 2023;1(2):81-87. doi:10.56721/jisdms.v1i2.211
- Sinaga HHU, Wahyanti CT. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta. *J Ilmu Sos dan Hum*. 2019;8(2):184. doi:10.23887/jish-undiksha.v8i2.21400
- Soetjipto Noer, (207). *Quality Work of Life: teori dan implementasinya*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.

- Suhartini, Y. (2020). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap *Quality of Work Life*. *Jurnal akuntansi dan manajemen akmenika*. 17 (2). 454-472.
- Suparman D., Jajang D, Wahyudin SHG. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma J Manaj*. 2023;9(1):47-53.
- Trisnawati NK, Gst I, Bagus Gunadi N, Wahyudi A, Gama S. Pengaruh Quality Of Work Life, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Garment Miana Gianyar. *J Ekon Dan Bisnis*. 2023;4(1):91. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6196>
- Wahyuningsih N. Peranan quality of work life dalam peningkatan kinerja pegawai. *J Neo-bis*. 2016;9(2):279-292.
- Wahyuni S, Sulistyanto TH. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja. *Portofolio J Ekon Bisnis, Manajemen, dan Akunt*. 2023;20(1):16-27. doi:10.26874/portofolio.v20i1.269
- Yaldi, E. *et al*. Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan* 1, 94–102 (2022).
- Yusuf T, Baptista Halik J, Nurlia N. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *J GeoEkonomi*. 2019;10(2):199-218. doi:10.36277/geoekonomi.v10i2.96
- Zulkifli. (2017). Kualitas kehidupan kerja: suatu tinjauan literatur dan pandangan dalam konsep islam. *Jurnal ilmiah cano ekonomos*. 6 (1). 1-16.