



Hubungan antara Kompensasi Finansial dengan *Quality Of Work Life* pada Karyawan

Nurhasanah Bilmona¹, Ratri Pratiwi²

¹² Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹² 190810316@student.mercubuana-yogya.ac.id

¹² 082349284680

Abstrak

Karyawan merupakan orang yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki potensi untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Karyawan dalam perusahaan sering mengalami permasalahan yang menghilangkan semangat kerja sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial dengan *quality of work life* pada karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kompensasi finansial dengan *quality of work life* subjek penelitian ini berjumlah 119 orang yang bekerja di perusahaan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala kompensasi finansial dan skala *quality of work life*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar $r_{xy} = 0,821$ dan $p = 0,00$ ($p < 0,050$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara kompensasi finansial dengan *quality of work life*. Dalam penelitian, koefisien kontribusi (R) sebesar 0,674 menunjukkan variabel kompensasi finansial memiliki kontribusi 67,4 % terhadap *quality of work life* dan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi *quality of work life*. Sebaliknya semakin rendah kompensasi finansial maka semakin rendah *quality of work life*.

Kata Kunci : *Karyawan, Kompensasi finansial, Quality of work life*

Abstract

Employees are people who work in an organization or company who have the potential to carry out tasks or work. Employees in companies often experience problems that reduce work enthusiasm, resulting in a decrease in the quality of work life. This research aims to determine the relationship between financial compensation and quality of work life on employees. The hypothesis proposed in this research is that there is a positive relationship between financial compensation and quality of work life. The subjects of this research were 119 people who worked at the company. The method used in sampling is the method purposive sampling. The data collection method in this research uses a financial compensation scale and scale quality of work life. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the results of data analysis, a correlation coefficient (r) of $r_{xy} = 0.821$ and $p = 0.00$ ($p < 0.050$) was obtained. The results of this analysis show that this research hypothesis is acceptable, namely that there is a positive relationship between financial compensation and quality of work life. The higher the financial compensation, the higher quality of work life. On the other hand, the lower the financial compensation, the lower it is quality of work life. In the research, the contribution coefficient (R) of 0.674 shows that the financial compensation variable has a contribution of 67.4% to the quality of work life and the remaining 32.6% is



influenced by other factors. And this shows that the higher the financial compensation, the higher the quality of work life. On the other hand, the lower the financial compensation, the lower the quality of work life.

Keywords : *Employees, Financial compensation, Quality of work life*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah kesatuan, yang terbentuk oleh sekelompok individu yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Dalam upaya mencapai tujuan, anggota organisasi menunjukkan prestasi yang sejalan dengan kemampuan karyawan. dalam setiap organisasi, peran individu atau sumberdaya manusia memiliki peranan yang penting, dan oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan dan memelihara kesejahteraan untuk meningkatkan kualitas karyawan (Briankusuma, 2022).

Karyawan adalah orang yang bekerja sebagai pilar penunjang organisasi atau perusahaan. Karyawan memiliki potensi untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang ditunjukkan dengan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik (Rinawati, 2016).

Karyawan dalam suatu perusahaan memerlukan kesejahteraan kehidupan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Helmiatin (2012) Kualitas kehidupan kerja penting diimplementasikan dalam suatu perusahaan. Kualitas kehidupan kerja sendiri memiliki peran atau manfaat yang nyata dan dapat dirasakan oleh perusahaan salah satunya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memiliki kepuasan kerja yang baik tentu saja akan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas perusahaan menjadi lebih baik.

Quality of work life adalah bentuk pengembangan organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Cascio, 2010). Menurut Cascio (2010) terdapat sembilan aspek yang menjadi karakteristik dari *quality of work life* yaitu keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa bangga terhadap instansi, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan, kerja, Kesejahteraan, pengembangan karir, penyelesaian konflik dan Komunikasi.

Hal ini didukung oleh survei tentang *quality of work life* bahwa Indonesia berada di urutan keempat di Asia Tenggara dengan tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan rata-rata negara-negara anggota ASEAN, yaitu 78,2%¹. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan, presentase produktivitas tenaga kerja di Indonesia berada pada angka 74,4%¹ angka ini lebih rendah dibandingkan dengan Filipina (86,3%), Singapura (82,7%), Thailand (80,1%), dan Vietnam (80%) (www.cnbcindonesia.com).

Semenjak munculnya *covid-19*, produktivitas kerja di seluruh dunia menurun dan kualitas kehidupan kerja terdampak buruk. Hasil survei dari *Jobstreet* menunjukkan sebelum pandemi *covid-19* ada 74 % pekerja sangat puas terhadap kualitas kehidupan kerja, 18% puas dan 9 % yang tidak puas. Sedangkan dimasa pandemi *covid-19* hanya 14% yang merasa sangat puas, 24% puas dan 44% tidak puas terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. Pandemi *covid-19* menurunkan kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan pekerja karena pemotongan gaji, perubahan cara kerja, dan keterbatasan gerak. (www.cnnindonesia.com).

Menurut cascio (2001) mengatakan faktor yang mempengaruhi *quality of work life* yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan restrukturisasi kerja. peneliti memilih faktor kompensasi karena salah satu faktor yang mempengaruhi *quality of work life* berkaitan dengan kompensasi finansial. Menurut simamora (2014) kompensasi finansial merupakan imbalan finansial, jasa dan tunjangan



yang diterima karyawan terkait pekerjaannya. Dampak dari pemberian kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menarik, menahan, dan memotivasi karyawan (Milkovich, 2011). Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi finansial sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan memberikan kinerja yang buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2020) menunjukkan hubungan signifikan antara kompensasi dengan *quality of work life* pada perawat rumah sakit di Kota Yogyakarta. Perbedaan penelitian ini adalah subjek yang digunakan. Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2020) adalah perawat rumah sakit di Kota Yogyakarta, sedangkan penelitian subjeknya karyawan yang bekerja di perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan sakala sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Skala yang dipakai adalah skala model likert, skala yang berguna untuk menilai tingkah laku opini, serta persepsi seseorang atau kelompok mengenai gejala sosial. Sakala pengukuran terdiri dari 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor alternatif jawaban untuk pernyataan favorable berkisar antara 1-4, dengan rincian Sangat Sesuai (SS) diberi skor 4, Sesuai (S) diberi skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Sesuai diberi skor 1. Sedangkan skor-skor alternatif jawaban untuk pernyataan unfavorable berkisar antara 1-4 dengan rincian Sangat Sesuai (SS) diberi skor 1, Sesuai (S) diberi skor 2, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai diberi skor 4. Sementara itu, skala pengukuran yang dipakai terdiri dari 2, yakni skala *quality of work life* oleh Eka Nopita (2020) yang dimodifikasi oleh peneliti, untuk variabel *quality of work life* dan skala kompensasi finansial yang dibuat oleh peneliti menggunakan indikator dari Simamora (2014) untuk variabel kompensasi finansial.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan uji hipotesis dengan Teknik Analisis Product Moment untuk menilai hubungan antara kompensasi finansial dan *quality of work life*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 119 orang yang merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan memanfaatkan Teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling untuk menentukan subjek penelitian. Dalam penelitian ini, skala dibagi secara online melalui Google Form. Setiap subjek akan mengisi kedua skala tersebut dengan rincian yaitu 38 pernyataan untuk skala *quality of work life* dan 18 pernyataan untuk skala kompensasi finansial.

HASIL

Berdasarkan hasil kategorisasi skala kompensasi finansial, ditunjukkan bahwa subjek terbanyak berada pada kategori sedang yaitu 60 orang dari total keseluruhan 119 subjek dengan presentase 50,4%. Sementara itu, hasil kategorisasi skala *quality of work life* menunjukkan bahwa subjek terbanyak berada pada kategori sedang, yaitu 65 orang dari total keseluruhan 119 subjek dengan presentase 54,6%.

Table 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	K-S Z	P	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,082	0,054	Normal
Quality of work life	0,081	0,050	Normal

Setelah melakukan pengambilan data dan melakukan kategorisasi, dilakukan uji normalitas pada kedua variabel, hasil dari variabel kompensasi finansial menghasilkan nilai K-S Z = 0,082



dengan nilai $p = 0,054$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data kompensasi finansial dan *quality of work life* terdistribusi normal.

Table 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	P	Keterangan
Kompensasi Finansial Quality of work life	250,251	000	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas didapat nilai $F = 250,251$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara kompensasi finansial dengan *quality of work life* merupakan hubungan yang linear.

Table 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	P	Keterangan
Kompensasi Finansial Quality of work life	0,821	0,000	Signifikan

Setelah melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas, dilakukan uji hipotesis *Product Moment* karena data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Hasilnya diperoleh nilai korelasi $r = 0,821$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menandakan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kompensasi finansial dengan *quality of work life*. dalam hal ini jika kenaikan kompensasi semakin tinggi, maka tingkat *quality of work life* akan semakin tinggi. Sebaliknya jika tingkat kompensasi finansial semakin rendah maka tingkat *quality of work life* juga rendah. Disamping itu hasil uji statistik korelasi menunjukkan bahwasannya nilai koefisien korelasi $r = 0,821$. Ini berarti bahwa kompensasi finansial dan *quality of work* mempunyai korelasi yang cukup kuat.

Table 4. sumbangan Efektif (SE)

Variabel	R	Persentase
Kompensasi Finansial Quality of work life	0,674	67,4%

Berdasarkan hasil analisis sumbangan efektif (SE), ditunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh sebesar 67,4% terhadap variabel *quality of work life*.

DISKUSI

Hasil Yang Didapatkan Dari Analisis Di Atas Menunjukkan Bahwa Penelitian Ini Selaras Dengan penelitian terdahulu (Suhartini, 2020) menuturkan bahwa terdapat korelasi positif antara kompensasi finansial dengan *quality of work life* pada karyawan. Di lain sisi Menurut Irham dan Setyorini (2022) Apabila karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan sehingga memberikan pengaruh positif bagi *quality of work life* karyawan. Namun, apabila



karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. apabila kompensasi finansial yang berupa gaji, bonus dan tunjangan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapan maka hal ini menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. hal ini menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan atau bahkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih dapat memenuhi harapan (Syah, 2013).

KESIMPULAN

Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi finansial dengan *quality of work life* pada karyawan yang bekerja di perusahaan. Artinya semakin tinggi tingkat kompensasi finansial maka semakin tinggi tingkat *quality of work life*. Sebaliknya jika tingkat kompensasi finansial rendah maka tingkat *quality of work life* akan semakin rendah., oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan dapat di terima.

Bagi perusahaan disarankan untuk dapat memperhatikan pemberian kompensasi finansial secara adil, sehingga dapat meningkatkan *quality of work life* karyawan dalam melakukan pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah kajian pustaka terkait *quality of work life* untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam serta relevan dengan permasalahan yang akan di kaji dalam penelitiannya. Serta diharapkan dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi *quality of work life*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa Dinda Kinanti. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manajemen*.
- Azwar. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi Tiga). Pustaka Pelajar.
- Coelho, A. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji Pada Keinginan Untuk Pindah Dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Pemediiasi (Studi Pada Perusahaan Coeopariva Café Timor-National Cooperativa Business Asociation). *Riset Manajemen & Akuntansi*, 3(6), 1–19.
- Diastuti, M. (2021). “Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan.” *Kinerja*, 18(2), 248–252.
- Direktorat Statistik Kependudukan Dan Ketenagakerjaan. (2021). *Keadaan Pekerja Di Indonesia 2021*. Badan Pusat Statistik/Bps-Statistics Indonesia. [Www.Bps.Go.Id](http://www.Bps.Go.Id).
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Penelitian Manajemen Terapan*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>.
- Gery Desrama Briankusuma, U. A. I. (2022). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Psychological Well_Being Pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9, 11–20.
- Hadiwijaya, H. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 438–448. <https://doi.org/10.15373/2249555x/mar2012/37>.
- Hartini. (2023). *Kompensasi*. September.
- Helmiatin. (2012). Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dalam Mempertahankan Karyawan Dan Meningkatkan Produktivitas. *Semnas Fekon*, 13.
- Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83.



- <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>.
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4), 472–481. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i4.4231>.
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A Win-Win Paradigm For Quality Of Work Life And Business Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211–226. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090302>.
- Leonu, P., Yani, A., Tinggi, S., Administrasi, I., Banua, B., Abdurrahman, A., Tinggi, S., Administrasi, I., & Banua, B. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi. Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur Paulus. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 1(1), 40–56.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A Study Of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Among Hospital Employees. *Health Services Management Research*, 21(4), 211–227. <https://doi.org/10.1258/Hsmr.2007.007015>.
- Nababan, I. Y. (2004). Pengembangan Desain Sistem Kompensasi: Kasus Pada Pt Lingkar Aneka Konstruksi Indonesia. *Akuntansi*, 1, 1–14.
- Noor Arifin. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11–21.
- Noor Arifin. (2016). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Ekonomi*, 4, 11–21.
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 26–42. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.519>.
- Nurheni, N., Sukmawati, A., & Dirdjosuparto, S. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlekatan Pegawai Generasi X Dan Generasi Y Pada Pt. Yudhistira Ghalia Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(3), 419–429. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.419>.
- Pitha, C. M., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Quality Of Worklife, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Hotel Aston Manado. *Jurnal Emba*, 9(3), 715–723.
- Pratama, A. G. K. (2014). *Karyawan Pada Ud Risky Jaya*.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>.
- Rahman Fauzia, & Susanty Ade. (2023). Appendix We. *E-Proceeding Of Management* :, 10(1), 180–191.
- Rahmatullah, Nurdasila, & Sakir, A. (2020). The Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Performance Of Pt. Bank Aceh Sharia Operational Head Office With Quality Of Work Life As Moderating Variable. *International Journal Of Scientific And Management Research*, 3(6), 68–86.
- Rajagukguk, S. M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi*, 4(2), 131–136. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.42>.
- Risti Dwi Pramesti, U. A. I. (2021). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8.
- Rokhman, W. (2012). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention Dan Stress Kerja : Studi Pada Bmt Di Kabupaten Kudus. *Conference In Business, Accounting And Management (Cbam)*, 1, 1135–1145.
- Safitri, D., & Listyawati, L. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawanpt. Stars Internasional, Surabaya. *Sarr: Soetomo Administration Reform Review*, 1(5), 761–770.



- Suciaty, T., & Rahmawati, S. (2016). Hubungan Kompensasi Finansial Dengan Kinerja Karyawan Kontrak Pt Unilever Body Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 45. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i1.12116>.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Keti). Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Quality Of Work Life Pada Perawat Rumah Sakit Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika*, 17(2), 255–270.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/Gea.V9i1.1680>.
- Surikha, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Quality Of Work Life (Qwl) Sebagai Faktor Pemoderasi Di Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Bekasi. *Citra Widya Edukasi*, Viii(2), 109–121.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066.
- Tjahyanti, S. (2013). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Produktivitas Karyawan Setia Tjahyanti. *Jurnal Media Bisnis*, 9–20.
- Utama, K. D. P. G. B. R. (2023). *The Influence Of Employee Engagement , Financial Compensation , And Physical Work Environment On Employee Performance At Aq ~ Va Hotel & Villas Legian-Bali*. 02(01), 9–20.
- Wahyudi Kurniawan, Muhammad Ali, Saiful Ichwan. (2009). *Tunjangan Kesejahteraan Untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Tunas Papua Jaya*. 31–43.
- Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) Pegawai Rsud Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal Geoekonomi*, 10(2), 199–218. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96>.
- Zulkifli, A. R. (2013). Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam. *הגות עליון*, 66(1997), 37–39