

## J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

### PENGARUH HUMAN RESOURCE PLANNING, QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI TERHADAP EMPLOYEE JOB SATISFACTION PADA KASIR PT XYZ, CABANG YOGYAKARTAKABUPATEN BANTUL

Mei Rahmawati<sup>1</sup>, AYN.Warsiki<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>UPN Veteran Yogyakarta

#### Informasi Artikel

##### Riwayat naskah:

Diterima : 10 Juli 2025  
Disetujui : 1 Agustus 2025  
Publikasi : 6 Agustus 2025

Penulis Korespondensi:  
Mei Rahmawati  
[meidwirahmawati24@gmail.com](mailto:meidwirahmawati24@gmail.com)

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Human Resource Planning, Quality of Work Life, dan Motivasi terhadap Employee Job Satisfaction pada kasir PT XYZ Cabang Yogyakarta Kabupaten Bantul. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 67 responden. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta regresi linier berganda melalui SPSS versi 28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Human Resource Planning, Quality of Work Life, dan Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Employee Job Satisfaction, dengan nilai t-hitung masing-masing 10,652; 8,652; dan 7,073, serta signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Employee Job Satisfaction dengan F-hitung 216,748 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai Adjusted R Square sebesar 0,895 menunjukkan bahwa 89,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh Human Resource Planning, Quality of Work Life, dan Motivasi. Human Resource Planning merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** *Human Resource Planning, Quality of Work Life, Motivasi, Employee Job Satisfaction*

#### ABSTRACT

*This study investigates the effect of Human Resource Planning, Quality of Work Life, and Motivation on Employee Job Satisfaction among cashiers at PT XYZ, Yogyakarta Branch, Bantul Regency. Employing a quantitative survey approach, data were collected from 67 respondents using structured questionnaires. The analysis was conducted using descriptive statistics, validity and reliability testing, and multiple linear regression via SPSS version 28. The results indicate that, individually, Human Resource Planning, Quality of Work Life, and Motivation have a significant positive effect on Employee Job Satisfaction, with t-values of 10.652, 8.652, and 7.073, and significance levels below 0.05. Simultaneously, the three variables collectively exert a significant influence on Employee Job Satisfaction ( $F = 216.748, p < 0.05$ ). The adjusted  $R^2$  of 0.895 indicates that 89.5% of the variance in employee job satisfaction is explained by the independent variables. Among them, Human Resource Planning emerges as the most dominant factor. These findings highlight the critical role of strategic HR planning, supportive work-life quality, and employee motivation in enhancing job satisfaction within organizational settings.*

**Keywords:** *Human Resource Planning, Quality of Work Life, Motivation, Employee Job Satisfaction.*

### Pendahuluan

Globalisasi dan modernisasi mendorong terjadinya perubahan signifikan dalam dunia bisnis dan organisasi. Perusahaan dituntut untuk beradaptasi secara berkelanjutan terhadap perkembangan teknologi dan dinamika persaingan guna mempertahankan daya saing serta keberlanjutan usaha. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia memegang

peranan strategis sebagai penggerak utama operasional perusahaan sekaligus penentu kualitas output organisasi (Chaerudin, 2020; Mantiri, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki kemampuan berpikir dan bertindak untuk merancang, mengelola, serta mengembangkan organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan (Samsudin et al., 2023).

Kepuasan kerja karyawan (*employee job satisfaction*) menjadi indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang bersifat subjektif serta dipengaruhi oleh berbagai faktor (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, komitmen, dan kinerja yang lebih optimal (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi krusial bagi organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah *human resource planning*. Perencanaan sumber daya manusia yang sistematis memungkinkan organisasi menentukan kebutuhan tenaga kerja secara tepat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga dapat meminimalkan kesenjangan kompetensi dan beban kerja (Roberto et al., 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa strategi perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Omosa et al., 2024). Sebaliknya, perencanaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat menurunkan kepuasan kerja (Maulania & Dihan, 2023).

Selain *human resource planning*, *quality of work life (QWL)* juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. QWL tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, tetapi juga mencakup aspek partisipasi, penghargaan, keamanan kerja, serta peluang pengembangan diri (Retnowati et al., 2023). QWL yang baik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Leitão et al., 2019; Mulyani, 2021). Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan karyawan akan menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan (Ekumba & Makokha, 2020). Selain itu, penelitian Lubis et al. (2023) juga mengungkapkan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja turut menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian Yunardi & Ie (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta substansial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Hendrawijaya & Rizal juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan, serta motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini dilakukan pada PT XYZ Cabang Yogyakarta Kabupaten Bantul, sebuah perusahaan ritel yang menawarkan produk kebutuhan sehari-hari, rumah tangga, dan fashion dengan harga kompetitif. Divisi kasir memiliki peran strategis karena berinteraksi langsung dengan konsumen. Berdasarkan hasil observasi dan pra-penelitian, ditemukan adanya ketidakseimbangan jumlah tenaga kerja dengan beban operasional, perbedaan persepsi mengenai kompetensi karyawan, serta keluhan pelanggan terkait pelayanan dan kondisi lingkungan kerja.

Hasil kuesioner pra-penelitian menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa jumlah tenaga kerja belum sepenuhnya seimbang dengan kondisi operasional. Di sisi lain, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka memiliki keterampilan dasar, kemampuan komunikasi, serta penguasaan operasional mesin kasir yang baik. Terdapat

pula temuan bahwa kesempatan promosi dan pemerataan jabatan belum dirasakan secara optimal, serta kondisi fisik lingkungan kerja dan fasilitas belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja. Dalam aspek motivasi, karyawan menyatakan bahwa penghargaan atas prestasi meningkatkan semangat kerja, namun kompensasi finansial dan kesesuaian gaji dengan beban kerja dinilai belum memadai.

Kondisi tersebut pada akhirnya berkaitan dengan employee job satisfaction yang tercermin dari tingkat kehadiran dan kinerja karyawan. Meskipun sebagian besar responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat, data kehadiran menunjukkan masih adanya tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh human resource planning, quality of work life, dan motivasi terhadap employee job satisfaction pada kasir PT XYZ Cabang Yogyakarta Kabupaten Bantul, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian ini menganalisis pengaruh Human Resource Planning (X1), Quality of Work Life (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Employee Job Satisfaction (Y). Penelitian dilaksanakan di PT XYZ Cabang Yogyakarta Kabupaten Bantul pada periode Januari 2025-Februari 2026. Human Resource Planning diduga berpengaruh terhadap Employee Job Satisfaction. Quality of Work Life diduga berpengaruh terhadap Employee Job Satisfaction. Motivasi diduga berpengaruh terhadap Employee Job Satisfaction. Selain itu, Human Resource Planning, Quality of Work Life, dan Motivasi secara simultan diduga berpengaruh terhadap Employee Job Satisfaction. Di antara ketiga variabel tersebut, Human Resource Planning diduga sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi Employee Job Satisfaction.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan operasional kasir yang berjumlah 67 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel (Arikunto, 2013). Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder.

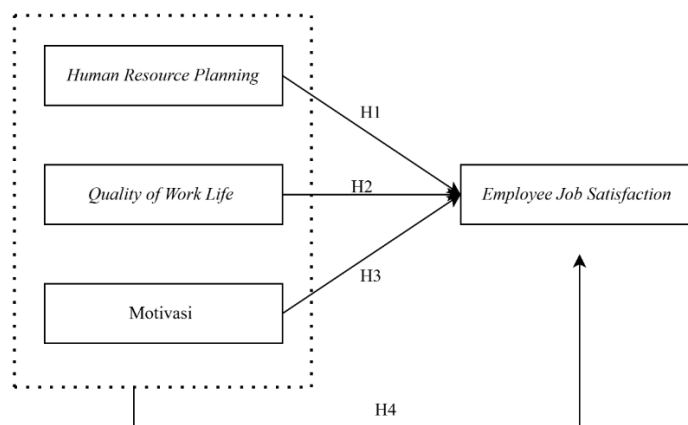
Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel (Sekaran & Bougie, 2017), sedangkan data sekunder berasal dari review pelanggan pada Google dan media sosial X. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sekaran & Bougie, 2017).

Definisi operasional variabel mengacu pada teori yang relevan, yaitu Employee Job Satisfaction berdasarkan indikator Sadaryo et al. (2019); Human Resource Planning merujuk pada Hasibuan (dalam Hulu et al., 2024); Quality of Work Life mengacu pada Wyne (dalam Rahmatika & Widia, 2023); serta Motivasi berdasarkan teori kebutuhan McClelland (dalam Hasibuan, 2018).

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Moedel peneltiian sebagai berikut.

**PENGARUH HUMAN RESOURCE PLANNING, QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI TERHADAP EMPLOYEE JOB SATISFACTION PADA KASIR PT XYZ, CABANG YOGYAKARTAKABUPATEN**



**Gambar 1.** Kerangka konseptual

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel dan bernilai positif.

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel	Item	F hitung	Sig.	Keterangan
<i>Employee Job Satisfaction</i>	Y1.1.1	0,538	0,000	Valid
	Y1.1.2	0,543	0,000	Valid
	Y1.1.3	0,627	0,000	Valid
	Y1.2.1	0,844	0,000	Valid
	Y1.2.2	0,918	0,000	Valid
	Y1.2.3	0,913	0,000	Valid
	Y1.2.4	0,745	0,000	Valid
	Y1.3.1	0,844	0,000	Valid
	Y1.3.2	0,918	0,000	Valid
	Y1.3.3	0,905	0,000	Valid
	Y1.4.1	0,913	0,000	Valid
	Y1.4.2	0,745	0,000	Valid
<i>Human Resource Planning</i>	Y1.4.3	0,844	0,000	Valid
	X1.1.1	0,807	0,000	Valid
	X1.1.2	0,525	0,000	Valid
	X1.1.3	0,667	0,000	Valid
	X1.2.1	0,729	0,000	Valid
	X1.2.2	0,764	0,000	Valid
	X1.2.3	0,706	0,000	Valid
	X1.3.1	0,667	0,000	Valid
	X1.3.2	0,720	0,000	Valid
	X1.3.3	0,807	0,000	Valid
	X1.4.1	0,782	0,000	Valid
	X1.4.2	0,738	0,000	Valid
X1.4.3	0,644	0,000	Valid	

**PENGARUH HUMAN RESOURCE PLANNING, QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI TERHADAP EMPLOYEE JOB SATISFACTION PADA KASIR PT XYZ, CABANG YOGYAKARTAKABUPATEN BANTUL**

	X1-5.1	0,788	0,000	Valid	
	X1-5.2	0,566	0,000	Valid	
	X1-5.3	0,624	0,000	Valid	
	X1-5.4	0,709	0,000	Valid	
<i>Quality Of Work Life</i>	X2-1.1	0,623	0,000	Valid	
	X2-1.2	0,623	0,000	Valid	
	X2-1.3	0,633	0,000	Valid	
	X2-2.1	0,691	0,000	Valid	
	X2-2.2	0,589	0,000	Valid	
	X2-2.3	0,577	0,000	Valid	
	X2-3.1	0,582	0,000	Valid	
	X2-3.2	0,558	0,000	Valid	
	X2-3.3	0,698	0,000	Valid	
	X2-4.1	0,575	0,000	Valid	
	X2-4.2	0,557	0,000	Valid	
	X2-4.3	0,506	0,000	Valid	
	<b>Motivasi</b>	X3-1.1	0,594	0,000	Valid
		X3-1.2	0,577	0,000	Valid
X3-1.3		0,604	0,000	Valid	
X3-1.4		0,656	0,000	Valid	
X3-1.5		0,613	0,000	Valid	
X3-2.1		0,752	0,000	Valid	
X3-2.2		0,696	0,000	Valid	
X3-2.3		0,789	0,000	Valid	
X3-2.4		0,688	0,000	Valid	
X3-3.1	0,619	0,000	Valid		
X3-3.2	0,703	0,000	Valid		
X3-3.3	0,803	0,000	Valid		

**Sumber: Data primer diolah, 2026**

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi alat ukur dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Employee Job Satisfaction	0,952	0,70	Sangat reliabel
2	Human Resource Planning	0,930	0,70	Sangat reliabel
3	Quality of Work Life	0,857	0,70	Sangat reliabel
4	Motivasi	0,886	0,70	Sangat reliabel

**Sumber: Data primer diolah, 2026**

### Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian mengenai pengaruh Human Resource Planning, Quality of Work Life, dan Motivasi terhadap Employee Job Satisfaction pada 67 karyawan operasional kasir PT XYZ Cabang Yogyakarta Kabupaten Bantul. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan  $Y = 6,741 + 0,644X_1 + 0,926X_2 + 0,425X_3$ . Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikansi pada uji t untuk Human Resource Planning (0,000), Quality of Work Life (0,000), dan Motivasi (0,000) berada di bawah 0,05, sehingga secara parsial ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Employee Job Satisfaction. Uji F juga menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang berarti ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil deskriptif memperlihatkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori sangat tinggi, dengan nilai rata-rata Employee Job Satisfaction sebesar 4,36, Human Resource Planning 4,38, Quality of Work Life 4,33, dan Motivasi 4,22. Interpretasi atas temuan ini menunjukkan bahwa kondisi perencanaan sumber daya manusia, kualitas kehidupan kerja, serta motivasi di perusahaan telah berjalan secara optimal dan berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,895 mengindikasikan bahwa 89,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya 10,5% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Angka ini menunjukkan kekuatan model yang sangat baik dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Secara teoretis, hasil penelitian ini mendukung grand theory perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor struktural organisasi dan faktor psikologis individu. Perencanaan sumber daya manusia yang tepat mencerminkan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kompetensi karyawan, sehingga meningkatkan rasa aman dan kepastian karier. Quality of Work Life merepresentasikan dimensi lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan dan partisipasi, sedangkan motivasi berkaitan dengan dorongan internal individu dalam mencapai prestasi dan afiliasi. Temuan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan memperkuat asumsi teoretis bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara sistem manajerial dan kebutuhan psikologis karyawan.

Variabel yang paling dominan memengaruhi Employee Job Satisfaction adalah Human Resource Planning dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,568, diikuti oleh Quality of Work Life sebesar 0,553 dan Motivasi sebesar 0,346. Dominasi Human Resource Planning menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja yang terstruktur, penyediaan pelatihan, serta penempatan karyawan yang sesuai kompetensi memberikan dampak paling besar terhadap pembentukan kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan karena aspek perencanaan menyentuh dimensi jangka panjang seperti stabilitas pekerjaan, pengembangan karier, dan kejelasan peran, yang menjadi kebutuhan mendasar karyawan.

Apabila dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang menempatkan motivasi sebagai faktor paling dominan, perbedaan hasil dalam penelitian ini dapat dipahami dari karakteristik responden yang mayoritas berada pada usia produktif dan memiliki masa kerja 1–10 tahun. Pada fase tersebut, kebutuhan akan kepastian karier dan sistem kerja yang terstruktur cenderung lebih kuat dibandingkan kebutuhan aktualisasi yang bersifat individual. Selain itu, konteks organisasi dan budaya kerja juga dapat memengaruhi variasi temuan antarpelitian.

Secara praktis, hasil penelitian ini memiliki kontribusi solusi terhadap permasalahan ketenagakerjaan dan produktivitas di Indonesia. Kepuasan kerja yang tinggi berpotensi menekan tingkat turnover, meningkatkan loyalitas, serta mendorong produktivitas layanan. Dalam konteks pembangunan nasional, penguatan perencanaan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat menjadi strategi untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing. Temuan ini menegaskan bahwa investasi pada sistem manajemen sumber daya manusia bukan hanya berdampak pada kinerja perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas sosial-ekonomi melalui peningkatan kesejahteraan pekerja.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Human Resource Planning, Quality of Work Life, dan Motivasi terhadap Employee Job Satisfaction pada kasir PT XYZ Cabang Yogyakarta Kabupaten Bantul. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, Human Resource Planning, Quality of Work Life, dan Motivasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Employee Job Satisfaction dengan kemampuan penjelasan model sebesar 89,5%. Di antara ketiga variabel tersebut, Human Resource Planning merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik perencanaan sumber daya manusia, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat motivasi karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia dengan memperkuat pemahaman bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi faktor psikologis individual, tetapi juga sangat ditentukan oleh sistem perencanaan dan pengelolaan SDM yang terstruktur. Kebaruan penelitian ini terletak pada penempatan Human Resource Planning sebagai variabel dominan dalam membentuk kepuasan kerja pada konteks karyawan operasional kasir, yang selama ini lebih banyak dikaji dari sisi motivasi atau kualitas lingkungan kerja. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk menjadikan perencanaan SDM sebagai strategi utama dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas, loyalitas, dan stabilitas tenaga kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek yang hanya mencakup satu cabang perusahaan dan jumlah responden yang terbatas, sehingga generalisasi hasil penelitian masih perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner, sehingga belum menggali secara mendalam pengalaman subjektif karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel, menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau sistem kompensasi, serta menggunakan pendekatan campuran atau longitudinal guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika kepuasan kerja dalam jangka panjang.

### **Daftar Pustaka**

Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi kinerja pegawai: Stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 170-198.

- Atmaja, S. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 116–131.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34.
- Hakim, A. R. (2023). Konsep manajemen sumber daya manusia terhadap kesejahteraan rakyat di era tantangan digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2672–2682.
- Hendrawijaya, D., & Rizal, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan quality of work life (QWL) terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4917–4927.
- Hulu, R. G. M., Lase, H., & Larosa, Y. M. (2024). Analisis perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada Koperasi Osseda Desa Miga Gunungsitoli. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 2917–2927.
- Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021). The effect of organizational climate on employee job satisfaction with work ethics as a moderating variable. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 217–231.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: Workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Lubis, A. A., Setiawan, T., & Chairunnisa, L. T. (2023). Pengaruh quality of work life, budaya organisasi dan affective commitment terhadap kepuasan kerja di PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. *Warta Dharmawangsa*, 17(4), 1810–1828.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4).
- Mantiri, J. (2019). Peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Civic Education*, 3(1), 20. <https://doi.org/10.36412/ce.v3i1.904>
- Maulani, W., & Dihan, F. N. (2023). Pengaruh perencanaan dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Sumbawa Diponegoro. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(3), 174–187.
- Mulyani, S. (2021). Pentingnya kualitas kehidupan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi guru. *Jurnal Ketopong Pendidikan*, 1(1), 46–60.
- Muraga, A. Z., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4).
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223–232.
- Rahman, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap turnover intention pada Bank Syariah Indonesia Area Pekanbaru. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(2).

- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Brand: Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184-189.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31-38.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The influence of quality of work life on employees' performance with job satisfaction and work motivation as intervening variables in star-rated hotels in Ubud tourism area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74-83.
- Siswanto, S., Supriyanto, A., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees? *Management Science Letters*, 9(5), 639-650.
- Suswati, E. (2021). Work placement affects employee performance through work motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 394-403.
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada salah satu perusahaan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 80-91.
- Zainal, Z., & Sidabutar, R. B. (2020). Pengaruh perencanaan strategis sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hari Ayu Perkasa. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 4(2), 114-124.