

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI *JOB SATISFACTION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals
Indonesia)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan
Indonesia

Oleh:
Melsa Merliana
NIM. 2103002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2025**

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)

Oleh :
Melsa Merliana

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia

©Melsa Merliana
Universitas Pendidikan Indonesia
2025

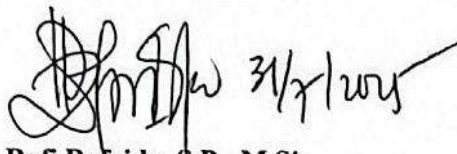
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *EMPLOYEE*
***PERFORMANCE* MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL**
MEDIASI (Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals
Indonesia)

Melsa Merliana
2103002

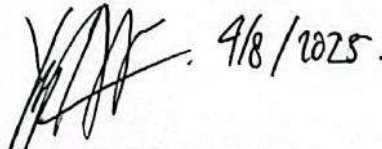
Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I

 31/7/2025

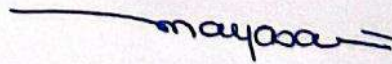
Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.
NIP. 197302052005012003

Dosen Pembimbing II

 4/8/2025.

Yoga Perdana, S.E., M.S.M.
NIP. 920190219931015101

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Hj. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002122007

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2025

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi berjudul “Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi (Studi Persepsional pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)” merupakan hasil karya orisinal saya sendiri. Seluruh isi di dalamnya adalah hasil pemikiran dan kerja saya pribadi, tanpa adanya tindakan plagiarisme atau pelanggaran terhadap etika ilmiah, kecuali pada bagian tertentu yang secara eksplisit mencantumkan kutipan atau referensi sesuai ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab sepenuhnya atas keaslian dan kebenaran isi dari karya ini.

Bandung, Agustus 2025
Yang Membuat Pernyataan



Melsa Merliana
NIM. 21030

ABSTRAK

Melsa Merliana (2103002), “Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)”

Penelitian ini berfokus untuk mengkaji tingkat *employee performance* karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia. *Employee performance* merupakan salah satu elemen terpenting untuk keberlangsungan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *employee performance*, namun dalam penelitian ini akan difokuskan pada faktor *quality of work life* sebagai variabel bebas dan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat *quality of work life*, *job satisfaction*, dan *employee performance* secara parsial pada karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *quality of work life* terhadap *employee performance*, pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*, serta pengaruh *quality of work life* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 137 orang dengan sampel sebanyak 102 orang yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, analisis verifikatif, uji asumsi klasik, analisis korelasi, dan analisis jalur (*path analysis*). Selain itu, uji hipotesis dilakukan dengan uji-t untuk mengukur pengaruh langsung secara parsial dan uji sobel untuk mengukur pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*, serta *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: *Quality of Work Life, Employee Performance, Job Satisfaction.*

ABSTRACT

Melsa Merliana (2103002), “The Effect of Quality of Work Life on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediating Variable (Perceptual Study on employees of PT. Rudolf Chemicals Indonesia)”

This study focuses on examining the level of employee performance among employees of PT. Rudolf Chemicals Indonesia. employee performance is one of the most crucial elements for the sustainability of a company. Many factors can influence employee performance, but this research will specifically focus on quality of work life as an independent variable and job satisfaction as a mediating variable.

The objective of this research is to provide an overview of the levels of quality of work life, job satisfaction, and employee performance among employees of PT. Rudolf Chemicals Indonesia. Additionally, this study aims to analyze the impact of quality of work life on job satisfaction, the impact of quality of work life on employee performance, the impact of job satisfaction on employee performance, as well as the effect of quality of work life on employee performance through job satisfaction as a mediating variable.

The research method used is a descriptive and verificative method with a quantitative approach. The population in this study consists of 137 individuals, with a sample of 102 individuals selected using simple random sampling. Data were collected through the distribution of questionnaires. The analytical techniques employed include descriptive analysis, verificative analysis, classical assumption tests, correlation analysis, and path analysis. In addition, hypothesis testing was carried out using the t-test to measure the partial direct effect and the Sobel test to measure the indirect effect through the mediating variable.

The research results show that quality of work life has a positive effect on job satisfaction, quality of work life has a positive effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance, and quality of work life also positively affects employee performance through job satisfaction as a mediating variable.

Keywords: Quality Of Work Life, Employee Performance, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Rudolf Chemicals Indonesia)”. Tak lupa shalawat serta salam juga senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. beserta keluarganya, para sahabatnya, dan semoga sampai kepada kita selaku umatnya.

Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusinya yang berharga, yaitu kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ratih Hurriyati, M.P., CSBA, selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Ibu Dr. Hj. Maya Sari, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen FPEB UPI. dan Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku sekretaris Program Studi Manajemen.
3. Ibu Dr. Rofi Rofaida, S.IP., M.M. dan Bapak Yoga Perdana, S.E., M.S.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi.
4. Bapak Dr. Eka Surachman, S.Si., M.T. selaku pembimbing akademik yang setia membimbing selama masa studi penulis dari awal hingga akhir.
5. Seluruh civitas akademik, baik dosen maupun staf Program Studi Manajemen dan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
6. Seluruh jajaran staff PT. Rudolf Chemicals Indonesia yang telah memberikan kesempatan dan bantuan selama proses pengumpulan data.
7. Kedua orang tua tercinta serta kakak-adik penulis, yang senantiasa memberikan doa, dukungan moral, semangat, dan kasih sayang yang tiada henti.

8. Teman-teman seperjuangan penulis: Sheila, Mutiara, Ansari, Silvia, Hanifah, Nabil, Melisa, Karina, Winda, Intan, Fitri dan Annisa yang telah kebersamai penulisan selama perkuliahan dan penyusunan skripsi ini. Serta Hanifa, Salma, Lutfiah, Annisa, Gita, Shintia dan Rizaldi yang telah bersedia berbagi pengalaman serta motivasi selama proses penelitian ini.
9. Teman-teman Manajemen UPI 2021, yang telah memberikan kenangan indah selama masa perkuliahan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas partisipasinya.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai kritik dan saran yang membangun demi perbaikan penelitian di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berarti, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun berbagai pihak yang berkepentingan.

Bandung, Agustus 2025

Penulis

Melsa Merliana

NIM. 2103002

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Kajian Pustaka	14
2.1.1 Konsep <i>Employee Performance</i>	14
2.1.2 Konsep <i>Quality of Work Life</i>	24
2.1.3 Konsep <i>Job Satisfaction</i>	38
2.2 Penelitian Terdahulu	48
2.3 Kerangka Pemikiran	58
2.4 Paradigma Penelitian	63
2.5 Hipotesis Penelitian	63
BAB III METODE PENELITIAN	64
3.1 Objek Penelitian	64
3.1.1 Variabel Penelitian	64
3.1.2 Subjek Penelitian	64
3.2 Metode dan Desain Penelitian	64

3.2.1 Metode Penelitian	64
3.2.2 Desain Penelitian	65
3.3 Operasionalisasi Variabel	65
3.4 Sumber Data & Teknik Pengumpulan Data.....	70
3.4.1 Sumber Data	70
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	71
3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	71
3.5.1 Populasi.....	71
3.5.2 Sampel	71
3.5.3 Teknik Penarikan Sampel	72
3.6 Uji Instrumen Penelitian	73
3.6.1 Uji Validitas.....	73
3.6.2 Uji Reliabilitas	76
3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis	77
3.7.1 Rancangan Analisis Data	77
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	80
3.7.3 <i>Method of Successive Internal</i> (MSI)	82
3.7.4 Analisis Korelasi.....	82
3.7.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	83
3.7.6 Uji Hipotesis	84
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	88
4.1 Hasil Penelitian	88
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	88
4.1.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	90
4.1.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian.....	92
4.1.4 Hasil Uji Statistika	135

4.2. Pembahasan Hasil.....	148
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	160
5.1 Kesimpulan	160
5.2 Saran	161
DAFTAR PUSTAKA	164
LAMPIRAN.....	170

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	49
Tabel 3. 1 Operasionalisasi variabel <i>quality of work life</i> (X)	65
Tabel 3. 2 Operasionalisasi variabel <i>job satisfaction</i> (mediasi).....	68
Tabel 3. 3 Operasionalisasi variabel <i>employee performance</i> (Y)	69
Tabel 3. 4 Hasil uji validitas variabel X (<i>quality of work life</i>).....	74
Tabel 3. 5 Hasil uji validitas variabel mediasi (<i>job satisfaction</i>)	75
Tabel 3. 6 Hasil uji validitas variabel y (<i>employee performance</i>)	75
Tabel 3. 7 Tingkat reliabilitas berdasarkan alpha	77
Tabel 3. 8 Hasil uji reliabilitas variabel x, y dan z.....	77
Tabel 3. 9 Kriteria bobot nilai alternatif.....	78
Tabel 3. 10 Rekapitulasi data	79
Tabel 3. 11 Interpretasi Data Hasil Kuisioner.....	80
Tabel 3. 12 Intepretasi koefisien korelasi	82
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	90
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	91
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir.....	91
Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	92
Tabel 4. 5 Rekapitulasi hasil penelitian variabel <i>quality of work life</i> (variabel x) 93	
Tabel 4. 6 Tingkat kontribusi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tim	96
Tabel 4. 7 Tingkat keaktifan karyawan dalam menyampaikan pendapat saat bekerja dalam tim.....	96
Tabel 4. 8 Tingkat keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait pekerjaan	97
Tabel 4. 9 Tingkat peluang promosi bagi karyawan	97
Tabel 4. 10 Tingkat transparansi perusahaan dalam proses promosi karyawan ...	98
Tabel 4. 11 Tingkat ketersediaan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan	98
Tabel 4. 12 Tingkat peningkatan keterampilan yang diperoleh karyawan setelah mengikuti pelatihan.....	99
Tabel 4. 13 Tingkat kemudahan karyawan dalam menyampaikan keluhan kepada perusahaan.....	99

Tabel 4. 14 Tingkat responsivitas perusahaan dalam menanggapi keluhan karyawan	100
Tabel 4. 15 Tingkat penyelesaian masalah melalui diskusi bersama.....	100
Tabel 4. 16 Tingkat penghormatan terhadap berbagai pendapat dalam proses penyelesaian masalah	101
Tabel 4. 17 Tingkat kenyamanan berkomunikasi dengan rekan kerja tentang masalah pekerjaan	101
Tabel 4. 18 Tingkat kemudahan dalam menghubungi rekan kerja saat membutuhkan bantuan di tempat kerja	102
Tabel 4. 19 Tingkat kejelasan arahan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	102
Tabel 4. 20 Tingkat keterbukaan atasan untuk berdiskusi terkait pekerjaan	103
Tabel 4. 21 Tingkat ketersediaan fasilitas kesehatan yang memadai.....	103
Tabel 4. 22 Tingkat kemudahan karyawan dalam menggunakan fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan.....	104
Tabel 4. 23 Tingkat ketersediaan layanan konseling untuk membantu karyawan menghadapi masalah psikologis.....	104
Tabel 4. 24 Tingkat kenyamanan karyawan dalam menggunakan layanan konseling dari perusahaan	105
Tabel 4. 25 Tingkat eksistensi komite keselamatan di perusahaan.....	105
Tabel 4. 26 Tingkat efektivitas komite keselamatan dalam mengurangi risiko kecelakaan di tempat kerja	106
Tabel 4. 27 Tingkat pemahaman karyawan terhadap prosedur keselamatan kerja yang diterapkan perusahaan	106
Tabel 4. 28 Tingkat kepatuhan karyawan terhadap standar keselamatan kerja yang ditetapkan	107
Tabel 4. 29 Tingkat pemahaman karyawan terhadap aturan pemberhentian kerja di perusahaan.....	107
Tabel 4. 30 Tingkat kejelasan informasi dari perusahaan mengenai rencana pengurangan karyawan.....	108
Tabel 4. 31 Tingkat dukungan perusahaan dalam mempersiapkan karyawan menghadapi masa pensiun.....	108
Tabel 4. 32 Tingkat pemahaman karyawan terhadap manfaat program pensiun	109

Tabel 4. 33 Tingkat kesesuaian gaji dengan standar yang berlaku	109
Tabel 4. 34 Tingkat kesesuaian gaji dengan beban kerja.....	110
Tabel 4. 35 Tingkat kesesuaian tunjangan dengan kebutuhan.....	110
Tabel 4. 36 Tingkat kesesuaian bonus dengan kinerja yang dihasilkan	111
Tabel 4. 37 Tingkat pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan	111
Tabel 4. 38 Tingkat kebanggaan karyawan ketika bekerja di perusahaan.....	112
Tabel 4. 39 Tingkat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan	112
Tabel 4. 40 Tingkat keinginan karyawan untuk terus berkontribusi demi kemajuan perusahaan.....	113
Tabel 4. 41 Rekapitulasi hasil penelitian variabel <i>job satisfaction</i> (variabel mediasi)	113
Tabel 4. 42 Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan	115
Tabel 4. 43 Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	116
Tabel 4. 44 Tingkat kepuasan karyawan terhadap pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.....	116
Tabel 4. 45 Tingkat kepuasan karyawan terhadap kejelasan sistem penggajian di perusahaan.....	117
Tabel 4. 46 Tingkat kepuasan karyawan terhadap keteraturan pembayaran gaji	118
Tabel 4. 47 Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan.....	118
Tabel 4. 48 Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian tambahan gaji dengan tambahan pekerjaan yang dilakukan	119
Tabel 4. 49 Tingkat kepuasan karyawan terhadap peluang promosi jabatan.....	119
Tabel 4. 50 Tingkat kepuasan karyawan terhadap transparansi promosi jabatan	120
Tabel 4. 51 Tingkat kepuasan karyawan terhadap kejelasan kebijakan promosi jabatan	120
Tabel 4. 52 Tingkat kepuasan karyawan terhadap keadilan dalam proses promosi jabatan	121
Tabel 4. 53 Tingkat kepuasan karyawan terhadap cara atasan dalam memberikan arahan pekerjaan.....	121

Tabel 4. 54 Tingkat kepuasan karyawan terhadap keterbukaan atasan dalam menerima masukan dari karyawan.....	122
Tabel 4. 55 Tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem penilaian kinerja yang digunakan perusahaan	122
Tabel 4. 56 Tingkat kepuasan karyawan terhadap respon atasan setelah penilaian kinerja.....	123
Tabel 4. 57 Tingkat kepuasan karyawan terhadap bantuan rekan kerja saat ada kesulitan	123
Tabel 4. 58 Tingkat kepuasan karyawan terhadap rekan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.....	124
Tabel 4. 59 Tingkat kepuasan karyawan terhadap partisipasi rekan kerja ketika menyelesaikan tugas tim	124
Tabel 4. 60 Tingkat kepuasan terhadap rekan kerja dalam menjalin kerja sama tanpa konflik.....	125
Tabel 4. 61 Rekapitulasi hasil penelitian variabel <i>employee performance</i> (variabel y)	125
Tabel 4. 62 Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai target/standar perusahaan. .	127
Tabel 4. 63 Tingkat ketelitian dalam menjalankan pekerjaan.....	128
Tabel 4. 64 Tingkat penyusunan prioritas pekerjaan sebelum mulai bekerja	128
Tabel 4. 65 Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	129
Tabel 4. 66 Tingkat inisiatif dalam mengambil tindakan tanpa menunggu perintah	129
Tabel 4. 67 Tingkat kontribusi dalam memberikan ide-ide baru saat bekerja	130
Tabel 4. 68 Tingkat kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku	130
Tabel 4. 69 Tingkat ketepatan waktu dalam melaporkan perkembangan pekerjaan kepada atasan	131
Tabel 4. 70 Tingkat pengelolaan stres kerja secara positif	131
Tabel 4. 71 Tingkat usaha untuk mencoba kembali saat hasil kerja tidak sesuai harapan	132
Tabel 4. 72 Tingkat keaktifan dalam mempelajari hal-hal baru yang diperlukan dalam pekerjaan	132

Tabel 4. 73 Tingkat inisiatif karyawan dalam mencoba pendekatan baru untuk efisiensi kerja	133
Tabel 4. 74 Tingkat ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.....	133
Tabel 4. 75 Tingkat penggunaan media sosial selama jam kerja	134
Tabel 4. 76 Tingkat kebiasaan mengeluh yang dilakukan ketika bekerja.....	134
Tabel 4. 77 Uji kolmogorov smirnov	136
Tabel 4. 78 Uji multikolinearitas	137
Tabel 4. 79 Analisis korelasi.....	139
Tabel 4. 80 Interpretasi uji koefisien korelasi	140
Tabel 4. 81 Analisis jalur model 1	141
Tabel 4. 82 Nilai <i>R square</i> X terhadap Z	142
Tabel 4. 83 Analisis jalur model 2	143
Tabel 4. 84 Nilai <i>R square</i> X dan Z terhadap Y	143
Tabel 4. 85 Uji t X terhadap Z	145
Tabel 4. 86 Uji t X terhadap Y	145
Tabel 4. 87 Uji t Z terhadap Y	146
Tabel 4. 88 Nilai <i>unstandarized</i> koefisien dan standar eror X terhadap Z	147
Tabel 4. 89 Nilai <i>unstandarized</i> koefisien dan standar eror XZ terhadap Y.....	147

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 <i>Employee performance in global chemicals industry</i>	1
Gambar 1. 2 <i>Employee performance by industry</i>	2
Gambar 1. 3 Kontribusi penjualan bahan kimia indonesia terhadap penjualan bahan kimia global	3
Gambar 1. 4 Data rata-rata capaian kinerja karyawan	4
Gambar 1. 5 Jumlah unit yang dijual	6
Gambar 2. 1 Faktor <i>employee performance</i>	15
Gambar 2. 2 <i>360 Degree evaluation</i>	17
Gambar 2. 3 <i>Dimension of employee performance</i>	19
Gambar 2. 4 <i>Heuristic framework of individual work performance</i>	21
Gambar 2. 5 Faktor <i>quality of work life</i>	26
Gambar 2. 6 Tujuan penerapan konsep <i>quality of work life</i>	29
Gambar 2. 7 Urgensi <i>quality of work life</i>	31
Gambar 2. 8 <i>Dimension of quality of work life</i>	32
Gambar 2. 9 Faktor <i>job satisfaction</i>	39
Gambar 2. 10 Outcomes <i>job satisfaction</i>	41
Gambar 2. 11 <i>Outcomes job satisfaction by Vanarse</i>	45
Gambar 2. 12 <i>Dimension of job satisfaction</i>	46
Gambar 2. 13 <i>Basic OB model</i>	58
Gambar 2. 14 Kerangka pemikiran	61
Gambar 2. 15 Paradigma penelitian	63
Gambar 4. 1 Struktur organisasi PT. Rudolf Chemicals Indonesia (<i>operational team</i>)	89
Gambar 4. 2 Struktur organisasi PT. Rudolf Chemicals Indonesia (<i>business & support team</i>)	90
Gambar 4. 3 Uji normalitas p-plot	135
Gambar 4. 4 Heterokedastisitas <i>scatterplot</i>	137
Gambar 4. 5 Hasil uji gletser	138
Gambar 4. 6 Diagram jalur model 1	141
Gambar 4. 7 Diagram jalur model 2	142
Gambar 4. 8 Hasil uji sobel	148

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Aswaja Pressindo*. www.aswajapressindo.co.id
- Accenture. (2024, 29 May). Cracking The Labor Productivity Conundrum in The Chemical Industry. *accenture.com*
- Ali, A., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Hariyanto, E. (2024). *The Impact of Development and Training , Work Life Quality , Self Efficacy , Safety , and job satisfaction On employee performance*. 4(1), 70–80.
- Androu, D. R., & Nuvriasari, A. (2024). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi dan *quality of work life* Terhadap Kinerja Karyawan. *Lentera: Multidisciplinary Studies*, 2(2), 309–325. <https://doi.org/10.57096/lentera.v2i2.77>
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High performance*.
- Asdar, & Badrullah. (2016). Method of Successive Interval in Community Research (Ordinal Transformation Data to Interval Data in Mathematic Education Studies). Print) International Journal of Social Science and Humanities Research, 4(2), 356–363. www.researchpublish.com
- Ashna. (2018). *job satisfaction and Quality of Life of Nurses Working in a Private Hospital*. *International Journal of Indian Psychology*, 6(3). <https://doi.org/10.25215/0603.010>
- Astuti, A. (2016). *Statistika Penelitian*. Mataram : Insan Madani Publishing Mataram.
- Balunganon, M. L. (2024). *quality of work life and Job Satisfacriion of Public Elementary Teachers in Davao Oriental Division*. EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR). 10(5). DOI: 10.36713/epra2013
- Benediktus, K. (2024, 20 April). Tangkis Pukulan Ganda pada Industri Manufaktur. *Kompas.id*.
- Bernarin, H. John and Joyce EA Russel. 2013. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Boston: McGraw-Hill.
- Budi, A. D. A. S., Septiana, L., & Panji Mahendra, B. E. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- Cascio, W., (1986). *Managing Human Resource*. United States America.
- Cascio, W., (2022). *Managing Human Resource*. United States America.
- Credo, L. G. & Naparota, L. C. (2022). *job satisfaction and quality of work life*

- among Government employees in the Municipality of Liloy Zamboanga Del Norte, Philippines. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 7(6), 148–163. <https://doi.org/10.22161/ijels.76.21>
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative & Mixed Methods Approaches*. London : Sage Publications, Inc.
- D'Mello, L., Monteiro, M., & Pinto, N. (2018). The *quality of work life* and *job satisfaction* of Private Sector employees. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.47992/ijmts.2581.6012.0032>
- Diamantidis, A. D. & Chatzoglou, P. (2018). Factors Affecting *employee performance* : An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and performance Management*, Vol. 68 Issue:1, pp 173-191. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dere, G. (2023). The Effect of Quality of Life on Job performance and *job satisfaction* of Sports Club employees: Evidence from Ankara Province. *International Journal of Disabilities Sports and Health Sciences*, 6(1), 319–329. <https://doi.org/10.33438/ijds.1357558>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* Fifteenth edition. *Pearson Education*, 333.
- Elser, B. (2024, 29 May). Why Labor Productivity Will Set A New Pefromance Frontier For The Chemical Industry. *linkedin.com*.
- Fanggidae, T. S., Djani, W. & Neolaka. (2020). Analysis of the Effect of *quality of work life* and Organizational Culture on employee Engangement at PT. Jasa Raharja (Company) East Nusa Tenggara Branch. *International Journal of Economics, Business and Management Research*. 4(02).
- Fareza, D., & Tentama, F. (2020). Testing of validity and reliability of the construction of job satisfaction in teachers of X elementary school in Tenggara. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 349–353.
- Fitria, Surajiyo, Aprianto, R., Idayati, I., Mulyono, H., & Ningmas, R. (2022). *quality of work life* and Work Motivation on *employee performance* with *job satisfaction* as Moderating Variable. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(1), 340–353. <https://journal.adpebi.com/index.php/AIJMS>.<https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.307>
- Fransiska, N. G., & Maksum, I. (2023). Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 501. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.861>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Greeshma, R., & Kinslin, D. (2022). *quality of work life and its Elements - An Association with Work Life Balance. International Journal of Science and Research (IJSR)*.
- Halik, A., Komunikasi, I., Dakwah, F., & Komunikasi, D. (2018). Paradigma Kritik Penelitian Komunikasi (Pendekatan Kritis-Emansipatoris Dan Metode Etnografi Kritis). *Jurnal Tabligh*, 19(2), 162–178.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama. *Aceh. Kopelma Darussalam*, 165.
- Haryono, S. (2020). Statistika Penelitian Manajemen. *Pelayanan Kesehatan*, 2015, 211. <https://doktormanajemen.umy.ac.id/wp-content/uploads/2021/04/5.-startistika.pdf>
- Hendrawijaya, D., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan *quality of work life* Terhadap *job satisfaction* Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 7, No. 4.
- Hemapriya, E., & Ramchandran, S. (2019). Impact of quality work life in employee satisfaction among women it employees in Chennai. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 4938–4942. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1066.078219>
- Hilton, S. (2024, 4 October). 3 Ways to Improve Productivity in Chemical Industry Workers. *blog.agchemigroup*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2018). *Organizational Behavior & Management*. New York : McGraw-Hill.
- Ifes. (2025, 17 March). Industri Kimia Berperan Penting Memacu Ekonomi Tumbuh 8%. *Fiki.id*.
- Izza, N. (2025, 8 October). Industri Kimia Indonesia Memimpin: Gaji Pegawai Teratas Dibanding Sektor Lain. *diklatkerja.com*.
- Kalhor, M., Samieerad, F., Garshasbi, M., Mafi, M., & Ranjkesh, F. (2018). Predictors of *quality of work life* and Job performance in Clinical Staff in Qazvin, Iran. *International Journal of Epidemiologic Research*, 5(3), 86–91. <https://doi.org/10.15171/ijer.2018.19>
- Kamthornphiphatthanakul, S., Kerdngern, N., Somthong, N., & Sangsunt, P. (2022). Influence of Quality of Working Life on *job satisfaction*, Organizational Trust, and employee Engagement: A Case Study of the Multinational Company in Bangkok, Thailand. *International Journal of Economics and Management Studies*, 9(12), 56–63. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v9i12p107>
- Koopmans, L. (2014). *Measuring individual performance*. CPI Koninklijke Worhmann, Zutphen.

- Kumar, C. B. & Rangan, U. (2023). Influence of *quality of work life* and Emotional Intelligence on *job satisfaction* of Secondary School Teachers. *International Journal of Scientific Research*, 2277, 59–60. <https://doi.org/10.36106/ijsr/9745178>
- Leonardo, P. G., Azlan, H., Faris, S., & Ananda, F. R. (n.d.). *The Influence Of employee Engagement And quality of work life On employee performance Through job satisfaction As An Intervening Variable In Inspectorate Of Labuhanbatu District*. 1–16.
- Lodh, P. & Ghosh, S. (2022). Doctors' Work Life Quality and Effect on *job satisfaction*: An Exploratory Study Based on Literature Review. *Pakistan Journal of Multidisciplinary Innovation*, 1(1), 16–25. <https://doi.org/10.59075/pjmi.v1i1.30>
- Lussier, R., & Kimball, D. (2019). *Applied Sport Management Skills*. United States: Human Kinetics.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. Inggris : Information Age Publishing.
- MarketsandMarkets. (2024, 6 Agustus). *Global Chemical Industry Outlook, 2024*. MarketsandMarkets.
- Mbore, C., & Cheruiyot, T. (2017). *employee performance* Measurement and Management in the African Public Sector. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*.
- Michael, E., Taoheed, A. A., & Chinedu, O. T. I. C. (2022). *Assessment of Quality Work Life on employee Job performance (A Study of Selected Staff from Moshood Abiola Polytechnic , Abeokuta , Ogun State)*. 5(03), 570–582. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i3-12>
- Michael, A., & Muhila, G. (2024). *quality of work life : Enhancing performance And Satisfaction In Banking Sector*. 5, 2335–2342. <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i5.2024.306>
- Moto, M. M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran dalam Dunia Pendidikan. *Indonesian Journal of Primary Education*, 3(1), 20–28. <https://doi.org/10.17509/ijpe.v3i1.16060>
- Nair, G. K. (2024). Exploring the Nexus: Work-Life Quality, employee Satisfaction, and performance in the Hospitality Sector. *Journal of Business and Economic Analysis*, 06(02), 227–251. <https://doi.org/10.1142/s2737566823500135>
- Nancy, Y. & Audrey, M. M. F. (2023). The Role Of *job satisfaction* In The Effect Of *quality of work life* On performance Of Research Institution's employee. *JHSS Journal of Humanities and Social Studie*, 7(1), 64–71. <https://doi.org/10.33751/jhss.v7i1.6839>
- Nurdin, I. & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya : Penerbit

- Portland State University. (2023). *Hypothesis Test For a Correlation*. Portland: LibreTexts Statistics.
- Prajapat, A., Jain, S. & Sharma, V. (2019). Factors Affecting *quality of work life*: An investigation on Managers in Selected Service Sector in India. *International Journal of Management*, IX(2373), 2373–2388.
- Raju K, N. (2024). Determinants of *quality of work life* and *job satisfaction* in Private Degree Colleges. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 13(5), 602–608. <https://doi.org/10.21275/sr24508145117>
- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., & Pushpakumari, M. D. (2018). *quality of work life* and Job performance: Empirical Evidence from Station Masters Working at Sri Lanka Railways. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v8i1.5638>
- Ramegowda, K. V., & Anitha, K. P. (2024). Measuring Quality Work-Life of Teachers in Higher institutions — An Indian perspective. *Journal of Ecohumanism*, 3(3), 1896–1904. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i3.3489>
- Rokhman, W., & Ahamed, F. (2021). The Influence of *quality of work life* and Islamic Work Ethics Towards Job performance among SMEs' employee. *Iqtishadia*, 14(1), 125. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v14i1.11729>
- Rubel, M. R. B., Rimi, N. N., & Kee, D. M. H. (2023). *quality of work life* and employee Work Outcomes: a Hierarchical Model With Mediation Analysis. *International Journal of Business and Society*, 24(1), 421–439. <https://doi.org/10.33736/ijbs.5625.2023>
- Rudolf. (2024).
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. *Pearson Education Limited*.
- Sajitha, E. (2024). The Impact of *quality of work life* (QWL) on employee Satisfaction IN Corporation Sector. *IJRDO – Journal of Business Management*.), 6(1), 2320–2882.
- Saputra, P., Mayasari, E., & Yakin, I. (2023). Analisis Pengaruh *quality of work life* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Yamaha Banjarmasin. 3, 4232–4246.
- Setyaningrum, R. P., Nugroho, A. T., & Wahidatussholihah, G. (2020). job satisfaction , Organizational Culture and quality of work life and employee Engagement: the case of PT . Granitoguna Building Ceramics 1 * job satisfaction , Organizational Culture and quality of work life and employee Engagement : the case of PT . G. *The International Conference on Innovations in Social Sciences and Education*, 1(1), 231–241.
- Shivani (2017). A Study On *quality of work life*: Key Elements & It's Implications.

- IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54–59.
<https://doi.org/10.9790/487x-16315459>
- Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Soumya, M., & TC, P. Chandana. (2023). a Study on the Effects of Quality Personnel Work Life To Strengthen employee'S performance At Yg Cutting Tools Corporation Private Limited, Doddaballapura. *Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 07(11), 1–11.
<https://doi.org/10.55041/ijssrem26667>
- Sreih, J. F. (2020). *Career Development and job satisfaction*.
<https://doi.org/10.52305/OPEH4448>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sahir, S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit KBM Indonesia, Anggota IKAPI.
- Trung, L. M., & Phuong, D. D. (2019). Effect of *quality of work life* to employees' Job performance in Private Clinics in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of New Technology and Research*, 5(7), 52–59.
<https://doi.org/10.31871/ijntr.5.7.7>
- University of Arizona. (2021). *Guidelines for Likert Survey Questions*.
[https://www.assessmentresearch.arizona.edu/sites/default/files/2021-08/Likert Scale Guide_2.pdf](https://www.assessmentresearch.arizona.edu/sites/default/files/2021-08/Likert%20Scale%20Guide_2.pdf)
- Vanarse, R. (2019). *Organizational Commitment and job satisfaction*. Empryal Publishing Home.
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring *employee performance* in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Wahyuningsih, N. (2016). Peranan quality of work life dalam peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Neo-Bis*, 9(2), 279–292.
- Wandira, L. (2025, 15 March). Melongok Prospek dan Tantangan Industri Kimia di Tahun 2025. *Kontan.co.id*.
- Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Buku Uji Persyaratan Analisis. In *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang*.
- Widiantoro, R., Gaol, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85.
<https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/757>