Seminar Nasional Teknik Industri [SNTI] 2026
Lhokseumawe-Aceh, 20-21 Oktober 2026
ISSN 2338-7122

EVALUASI *QUALITY OF WORK LIFE* PADA TENAGA ADMINISTRASI PERGURUAN TINGGI MENGGUNAKAN METODE QWL

Putri Nadhila Aulia Puspita[1]*, Fatin Saffanah Didin[1], Mussadad Alfani[1], Juniwati[1]

[1]*Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Sumatera
[1]Email: putri290504@gmail.com

Abstrak

Peningkatan jumlah mahasiswa yang tidak diimbangi dengan penambahan tenaga administrasi berpotensi meningkatkan tuntutan pekerjaan dan memengaruhi *Quality of Work Life* (QWL). Penelitian ini bertujuan mengevaluasi QWL tenaga administrasi perguruan tinggi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 29 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur sembilan dimensi, yaitu partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi, kebanggaan, dan pengembangan karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 15 responden (51,7%) berada dalam kategori tidak puas, sedangkan 14 responden (48,3%) berada dalam kategori puas. Dimensi penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, kompensasi, kebanggaan, dan pengembangan karier berada dalam kategori tinggi. Sementara itu, dimensi partisipasi karyawan dan keamanan kerja berada dalam kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan perlunya upaya perbaikan pada aspek-aspek QWL untuk meningkatkan kepuasan dan kualitas kehidupan kerja tenaga administrasi di perguruan tinggi.

Kata kunci: *Quality of Work Life* (QWL), kualitas kehidupan kerja, tenaga administrasi, perguruan tinggi.

Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat [1]. Keberhasilan penyelenggaraan kegiatan tersebut tidak hanya bergantung pada tenaga pendidik, tetapi juga didukung oleh tenaga administrasi yang bertanggung jawab dalam memberikan layanan akademik maupun nonakademik [2]. Seiring dengan meningkatnya jumlah mahasiswa, kebutuhan pelayanan administrasi juga mengalami peningkatan. Apabila peningkatan tersebut tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, maka tuntutan pekerjaan tenaga administrasi berpotensi memengaruhi *Quality of Work Life* (QWL) [3].

Quality of Work Life (QWL) merupakan konsep yang menggambarkan tingkat kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja melalui pemenuhan kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial [4]. Menurut Walton, QWL terdiri atas sembilan dimensi, yaitu partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi, kebanggaan terhadap organisasi, dan pengembangan karier [5]. Penerapan QWL yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasi, serta produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya, rendahnya QWL dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan [6].

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai [7]. Namun, penelitian mengenai QWL pada tenaga administrasi perguruan tinggi masih relatif terbatas, khususnya yang mengevaluasi tingkat kepuasan berdasarkan setiap dimensi QWL. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi *Quality of Work Life* pada 29 tenaga administrasi yang berasal dari 9 unit administrasi di lingkungan perguruan tinggi menggunakan instrumen *Quality of Work Life* (QWL). Hasil evaluasi diharapkan mampu mengidentifikasi dimensi yang telah berjalan dengan baik maupun dimensi yang masih memerlukan perbaikan sehingga dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja tenaga administrasi secara berkelanjutan.

ISSN 2338-7122

Kondisi tersebut juga relevan dengan situasi tenaga administrasi di lingkungan perguruan tinggi yang menghadapi peningkatan tuntutan pekerjaan seiring dengan bertambahnya aktivitas akademik dan pelayanan mahasiswa. Tenaga administrasi tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan rutin, tetapi juga harus menangani berbagai kebutuhan administrasi yang memerlukan ketelitian, kecepatan, serta koordinasi dengan dosen, mahasiswa, dan unit kerja lainnya [8]. Keterbatasan sumber daya manusia dan adanya perubahan pembagian tugas dapat menyebabkan beban pekerjaan menjadi lebih tinggi dan memengaruhi kenyamanan dalam bekerja [9]. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya evaluasi QWL untuk mengetahui sejauh mana lingkungan dan sistem kerja yang diterapkan telah mampu memenuhi kebutuhan tenaga administrasi dalam menjalankan pekerjaannya [10].

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan mengevaluasi *Quality of Work Life* (QWL) pada tenaga administrasi perguruan tinggi. Penelitian dilakukan terhadap 29 tenaga administrasi yang dijadikan sebagai responden. Jumlah responden tersebut adalah populasi tenaga administrasi yang ada di Fakultas objek penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner *Quality of Work Life* (QWL) yang mengacu pada sembilan dimensi, yaitu partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi, kebanggaan, dan pengembangan karier [11].

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan dalam penelitian. Data yang telah dinyatakan valid dan reliabel kemudian dianalisis secara deskriptif menggunakan nilai grand mean untuk mengetahui tingkat Quality of Work Life pada setiap dimensi. Nilai mean diinterpretasikan ke dalam kategori absolut berdasarkan rentang interval skala Likert (Rendah, Sedang, dan Tinggi). Selanjutnya, nilai grand mean digunakan sebagai nilai ambang pembanding relatif internal untuk mengelompokkan persepsi responden ke dalam kategori di atas rata-rata (puas) dan di bawah rata-rata organisasi (perlu evaluasi/perbaikan), sehingga diperoleh gambaran kondisi QWL tenaga administrasi perguruan tinggi secara komprehensif.

Hasil dan Pembahasan

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner *Quality of Work Life* (QWL) yang mengukur sembilan dimensi kualitas kehidupan kerja, yaitu partisipasi karyawan, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi, kebanggaan, dan pengembangan karier [11]. Kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 yang menggambarkan tingkat persepsi responden terhadap kondisi kehidupan kerja mereka. Data yang diperoleh berupa data kuantitatif berskala ordinal dan selanjutnya dianalisis untuk mengevaluasi tingkat *Quality of Work Life* tenaga administrasi.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan valid dan reliabel. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif menggunakan nilai mean pada setiap dimensi dan grand mean untuk menggambarkan tingkat *Quality of Work Life* secara keseluruhan. Nilai *grand mean* juga digunakan sebagai dasar untuk mengklasifikasikan tingkat kepuasan responden ke dalam kategori puas dan tidak puas. Selain itu, dilakukan uji normalitas *Shapiro–Wilk* untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal sebagai dasar dalam menentukan analisis statistik yang digunakan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas QWL

No.	Jumlah Item	Kriteria	Keterangan
1.	50	< 0,05	Valid

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat dalam tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 50 item (Y1–Y50) memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat [12]. Selain itu, nilai korelasi yang signifikan pada seluruh item juga

ISSN 2338-7122

menunjukkan bahwa tidak terdapat item yang menyimpang atau tidak konsisten dengan konstruk penelitian. Dengan kata lain, setiap item memiliki kontribusi yang relevan dalam mengukur aspek *Quality of Work Life*, baik yang berkaitan dengan kondisi kerja, hubungan kerja, pengembangan diri, maupun dukungan organisasi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat ketepatan pengukuran yang baik (valid), sehingga layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya. Tidak adanya item yang dieliminasi juga menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan dalam penelitian ini telah dirancang dengan baik dan mampu mencerminkan konsep teoritis yang diacu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas QWL

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Jumlah Item	Kriteria	Keterangan
Quality of Work Life	0,956	50	> 0,70	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 2 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956 untuk seluruh item pernyataan yang berjumlah 50 item. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Secara umum, nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,90 dikategorikan sebagai reliabilitas sangat kuat, yang berarti bahwa item-item dalam instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik [13].

Tingginya nilai *Cronbach's Alpha* tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki keterkaitan yang kuat satu sama lain dalam mengukur konstruk yang sama, yaitu *Quality of Work Life*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat inkonsistensi yang signifikan antar item, sehingga setiap item mampu memberikan kontribusi yang stabil terhadap pengukuran variabel penelitian. Selain itu, nilai reliabilitas yang tinggi juga memperkuat hasil uji validitas sebelumnya, di mana seluruh item telah dinyatakan valid. Kombinasi antara validitas dan reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen penelitian tidak hanya mampu mengukur konstruk secara tepat, tetapi juga melakukannya secara konsisten

Tabel 3 Rata-Rata *Mean* Dimensi dan *Grand Mean*

	Descriptive Statistics					
	N	***Range***	***Minimum***	***Maximum***	***Mean***	***Std. Deviation***	***Variance***
Rata-rata (*mean*) Dimensi Partisipasi Karyawan (D1)	29	3.00	1.60	4.60	3.6345	.65480	.429
Rata-rata (*mean*) Dimensi Penyelesaian Konflik (D2)	29	2.15	2.71	4.86	4.1079	.49046	.241
Rata-rata (*mea*n) Dimensi Komunikasi (D3)	29	2.25	2.75	5.00	3.8448	.54039	.292
Rata-rata (*mean*) Dimensi Kesehatan Kerja (D4)	29	1.88	2.75	4.63	3.7438	.45220	.204
Rata-rata (*mean*) Dimensi Keselamatan Kerja (D5)	29	3.00	2.00	5.00	3.7586	.57664	.333
Rata-rata (*mean*) Dimensi Keamanan Kerja (D6)	29	2.17	2.50	4.67	3.6259	.54320	.295
Rata-rata (*mean*) Dimensi Kompensasi yang Layak(D7)	29	2.63	2.25	4.88	3.7914	.56935	.324
Rata-rata (*mean*) Dimensi Kebanggaan terhadap Pekerjaan/Organisasi (D8)	29	2.33	2.67	5.00	4.2538	.53959	.291
Rata-rata (*mean*) Dimensi Pengembangan Karier (D9)	29	1.72	3.14	4.86	3.9359	.47279	.224
Rata-rata (*mean*) P1-P50	29	1.96	2.74	4.70	3.8428	.44883	.201

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) pada masing-masing dimensi kualitas kehidupan kerja. Dimensi Kebanggaan terhadap Pekerjaan/Organisasi (D8) memperoleh nilai *mean* tertinggi sebesar 4,2538 dan termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya,

ISSN 2338-7122

dimensi Penyelesaian Konflik (D2) memperoleh nilai *mean* sebesar 4,1079 dengan kategori tinggi. Dimensi Pengembangan Karier (D9) memperoleh nilai *mean* sebesar 3,9359 dan termasuk kategori tinggi. Dimensi Komunikasi (D3) memiliki nilai *mean* sebesar 3,8448 dengan kategori tinggi. Dimensi Kompensasi yang Layak (D7) memperoleh nilai *mean* sebesar 3,7914 dan termasuk kategori tinggi. Dimensi Keselamatan Kerja (D5) memperoleh nilai *mean* sebesar 3,7586 dengan kategori tinggi, sedangkan dimensi Kesehatan Kerja (D4) memperoleh nilai *mean* sebesar 3,7438 dan juga termasuk kategori tinggi. Sementara itu, dimensi Partisipasi Karyawan (D1) memperoleh nilai *mean* sebesar 3,6345 dan termasuk kategori sedang. Dimensi Keamanan Kerja (D6) memperoleh nilai *mean* sebesar 3,6259 dan juga berada pada kategori sedang. Secara umum, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar dimensi kualitas kehidupan kerja berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,8428. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan responden sebesar 3,8428. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan pekerja berada pada kategori tinggi.

Tabel 4 Tingkat Kepuasan Responden

Kategori Kepuasan	Frekuensi	Persentase (%)
Puas	14	48,3
Tidak Puas	15	51,7
Total	29	100,0

Tingkat kepuasan responden ditentukan berdasarkan perbandingan antara nilai rata-rata masing-masing responden dengan nilai *grand mean* sebesar 3,8428. Responden dengan nilai rata-rata di atas *grand mean* dikategorikan puas, sedangkan responden dengan nilai rata-rata di bawah grand mean dikategorikan tidak puas. Hasil klasifikasi menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden (48,3%) berada pada kategori puas, sementara 15 responden (51,7%) berada pada kategori tidak puas. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa proporsi responden yang tidak puas sedikit lebih besar dibandingkan responden yang puas. Kondisi ini menunjukkan masih terdapat beberapa aspek *Quality of Work Life* yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja tenaga administrasi secara keseluruhan.

Tabel 5 Kategori Kepuasan *Quality of Work Life* (QWL) Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Puas	Tidak Puas	Total	Persentase Puas	Persentase Tidak Puas
Humas	1	1	2	50,0%	50,0%
Kepegawaian	0	4	4	0.0%	100,0%
Keuangan	2	3	5	40,0%	60,0%
Perencanaan	1	2	3	33,3%	66,7%
Akademik	4	4	8	50,0%	50,0%
Kemahasiswaan	2	0	2	100,0%	0,0%
Kepala Subbagian	0	1	1	0,0%	100,0%
Persuratan & Arsiparis	2	0	2	100,0%	0,0%
Sarana & Prasarana	2	0	2	100,0%	0,0%
Total	**14**	**15**	**29**	**48,3%**	**51,7%**

Berdasarkan hasil pengelompokan tingkat kepuasan menggunakan perbandingan skor *Quality of Work Life* (QWL) dengan *grand mean*, diperoleh bahwa dari 29 responden terdapat 14 responden (48,3%) yang termasuk kategori puas dan 15 responden (51,7%) yang termasuk kategori tidak puas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat kepuasan tenaga administrasi terhadap QWL masih belum optimal karena proporsi responden yang tidak puas sedikit lebih besar dibandingkan responden yang puas. Berdasarkan unit kerja, tingkat kepuasan menunjukkan variasi pada setiap unit. Unit Kemahasiswaan, Persuratan & Arsiparis, dan Sarana & Prasarana memiliki tingkat kepuasan tertinggi dengan seluruh responden berada pada kategori puas (100%). Sebaliknya, unit Kepala Subbagian dan Kepegawaian seluruh responden berada pada kategori tidak puas (100%). Sementara itu, unit Keuangan dan Perencanaan didominasi oleh responden yang tidak puas, masing-masing sebesar 60,0% dan 66,7%, sedangkan unit Akademik menunjukkan proporsi yang seimbang antara kategori puas dan tidak puas (50,0%). Perbedaan tingkat kepuasan antarunit mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi yang diterima tenaga administrasi belum merata. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi

ISSN 2338-7122

dan perbaikan yang lebih terarah pada unit-unit dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi guna meningkatkan *Quality of Work Life* secara menyeluruh.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Data Rata-Rata Skor QWL

Variabel	N	*Shapiro-Wilk Sig.*	Keterangan
Quality of Work Life	29	0,928	Normal

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 6 Berdasarkan hasil pengujian normalitas diperoleh nilai signifikansi (Sig.) pada uji *Shapiro-Wilk* sebesar 0,928. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,928 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data rata-rata skor *Quality of Work Life* (QWL) berdistribusi normal [14].

Berdasarkan hasil pengukuran QWL dan wawancara, terdapat empat unit kerja yang menjadi prioritas perbaikan, yaitu Akademik, Keuangan, Kepegawaian, dan Perencanaan. Unit Akademik menghadapi beban kerja yang kompleks dan multitasking sehingga meningkatkan *Frustration Level* serta berkaitan dengan rendahnya Partisipasi Karyawan (D1) [15]. Unit Keuangan menghadapi volume pekerjaan dan prosedur pencairan dana yang tinggi sehingga membutuhkan *Effort* lebih besar dan berkaitan dengan rendahnya Keamanan Kerja (D6) [16]. Unit Kepegawaian mengalami beban administrasi yang tinggi, tuntutan ketelitian, rotasi pekerjaan, serta lembur yang berkontribusi terhadap tingginya *Frustration Level* dan rendahnya Partisipasi Karyawan (D1) [15]. Sementara itu, Unit Perencanaan menghadapi ketidakpastian dalam penggunaan anggaran dan tuntutan pekerjaan yang berubah sehingga berpotensi meningkatkan tekanan psikologis dan berkaitan dengan rendahnya Keselamatan Kerja (D5) [17]. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perbaikan QWL perlu diarahkan pada pengelolaan beban kerja, peningkatan keterlibatan tendik, dukungan kerja, serta penguatan kondisi kerja pada unit yang memiliki permasalahan paling dominan.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini berhasil mengevaluasi *Quality of Work Life* (QWL) pada 29 tenaga administrasi yang berasal dari sembilan unit administrasi di perguruan tinggi menggunakan instrumen *Quality of Work Life* (QWL). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden (51,7%) berada pada kategori tidak puas, sedangkan 14 responden (48,3%) berada pada kategori puas. Berdasarkan hasil pengukuran setiap dimensi, dimensi penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, kompensasi, kebanggaan, dan pengembangan karier berada pada kategori tinggi, sedangkan dimensi partisipasi karyawan dan keamanan kerja berada pada kategori sedang.

Tingkat kepuasan juga menunjukkan variasi pada setiap unit administrasi. Unit Kemahasiswaan, Persuratan & Arsiparis, dan Sarana & Prasarana memiliki tingkat kepuasan yang baik, sedangkan unit Kepala Subbagian, Kepegawaian, Keuangan, dan Perencanaan menunjukkan tingkat ketidakpuasan yang lebih tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tenaga administrasi belum merata pada seluruh unit sehingga diperlukan upaya peningkatan, khususnya pada aspek partisipasi karyawan dan keamanan kerja, guna meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung kualitas layanan administrasi di perguruan tinggi.

Referensi

[1] W. Syakrani, F. Hasuna, Hamidah, Hermida, dan K. Sawitri, "Model, Tujuan Dan Sistem Pendidikan Di Negara Indonesia," *J. Pendidik. Kegur.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 601–610, 2023.

[2] C. Darujati, A. Ambarwati, N. Damastuti, E. Setiawan, dan A. Widodo, "Peran Tenaga Kependidikan Dalam Pengelolaan Penerapan Mbkm Di Universitas Narotama," *J. Stud. Guru Dan Pembelajaran*, Vol. 5, No. 1, Pp. 41–45, 2022.

[3] Uzzati, "Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan," *J. Penelit. Psikol.*, Vol. 8, No. 4, 2021.

[4] K. D. Amelia dan M. I. Hadjri, "Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Tunas Dwipa Matra Lampung," *J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, Vol.

5, No. 9, Pp. 4268–4288, 2024.

[5] I. Syamsiah dan A. Saputri, "Quality Of Work Life (Qwl) And Pandemic Burnout Of Wfo Worker," *J. Soc. Sci. Stud.*, Vol. 3, No. 5, Pp. 421–438, 2023, Doi: 10.47153/Sss35.5432023.

[6] M. Yusuf dan A. G. Nugroho, "Peran Quality Of Work Life Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin," *J. Manaj. Pendidik. Al Hadi*, Vol. 2, No. 2, Pp. 8–13, 2025.

[7] S. I. Gunawan dan S. Hidayatullah, "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bca Malang," *J. Manaj. Unsera*, Vol. 9, No. 1, Pp. 1–12, 2023.

[8] S. Rafsanjani, Amelia, F. Amalia N. Dahyanti, dan M. Ardiansah, "Pengembangan Profesionalisme Tenaga Kependidikan Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Islam," *J. Pendidik. Islam (E-Issn*, Vol. 6, No. 2, Pp. 174–186, 2022.

[9] W. Gunawan, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Ii Tanjung Morawa*. 2022.

[10] Y. Taneo, A. Fauzi, dan Rustanto, "Pengaruh Kelelahan Kerja Stres Kerja Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Profesional Pemberi Asuhan Lainnya," *An Idea Heal. J.*, Vol. 6, No. 05, 2024.

[11] D. Swamy, "Quality Of Work Life : Scale Development And Validation," *Int. J. Caring Sci.*, Vol. 8, No. 2, Pp. 281–300, 2025.

[12] Y. Utami dan P. M. Rasmanna, "Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen," *J. Sains Dan Teknol.*, Vol. 4, No. 2, Pp. 21–24, 2023.

[13] B. Forester, "Penelitian Kuantitatif : Uji Reliabilitas Quantitative Research : Data Reliability Test," *J. Teknol. Kuantitatif*, Vol. 4, No. 3, Pp. 1812–1820, 2024.

[14] G. Ahadi, N. Nur, dan L. Ersela, "The Simulation Study Of Normality Test Using Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling, And Shapiro-Wilk," *Eig. Math. J.*, Vol. 6, No. 1, 2023.

[15] P. Butar-Butar dan S. Aisyah, "Quality Of Work Life (Qwl) Pada Karyawan Pelaksana Afdeling Pt Perkebunan Nusantara Iv Regional Iii , Kebun Sei Garo," *J. Ris. Rumpun Ilmu Sos. , Polit. Dan Hum.*, Vol. 4, No. 3, 2025.

[16] M. Rohmana, D. Wandi, dan M. Nurhikmat, "Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Banten," *J. Manaj. Strateg.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 160–171, 2024.

[17] A. Latifah, D. Muhajirina, dan O. Oktavianty, "Pengetahuan Pekerja Konstruksi Tentang Kebijakan Dan Praktik Untuk Mencegah Dan Mengelola Stres Kerja Di Pt . Berkah Bersama Property Binjai," *J. Rev. Pendidik. Dan Pengajaran*, Vol. 7, No. 3, 2024.