

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi baik skala besar maupun skala kecil bukan semata – mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan pada suatu negara, hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta. Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang sangat besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang menyeluruh yang saling berhubungan dan pasti memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Khususnya di tubuh pemerintahan baik

daerah maupun pusat, rekrutmen terhadap tenaga muda yang memiliki keahlian dan passion dalam menjalankan roda birokrasi saat ini sudah menjadi syarat utama.

Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang bertugas melaksanakan dan implementor dalam mensukseskan pengembangan ekonomi dalam sektor pertanian yaitu di bidang Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan di Kabupaten Lima Puluh Kota. Dalam rangka mensukseskan misi daerah “meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui revitalisasi perekonomian dan reformasi kelembagaan berbasis masyarakat dengan pemanfaatan potensi daerah” maka Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Lima Puluh Kota kedalam tujuan yaitu “optimalisasi potensi daerah untuk meningkatkan perekonomian masyarakat”. Oleh sebab itu Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas demi tercapainya tujuan organisasi dengan maksimal, serta dapat melaksanakan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang tanaman hortikultura meliputi produksi, perbenihan, perlindungan tanaman, pengolahan dan pemasaran hasil tanaman hortikultura di Kabupaten Lima Puluh Kota.

Dalam melayani masyarakat pertanian lima tahun kebelakang Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota mengalami turun-naiknya jumlah karyawan yang cukup signifikan. Berikut data berupa tabel jumlah karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota dari rentang tahun 2015 – 2020 :

**Tabel 1.1**

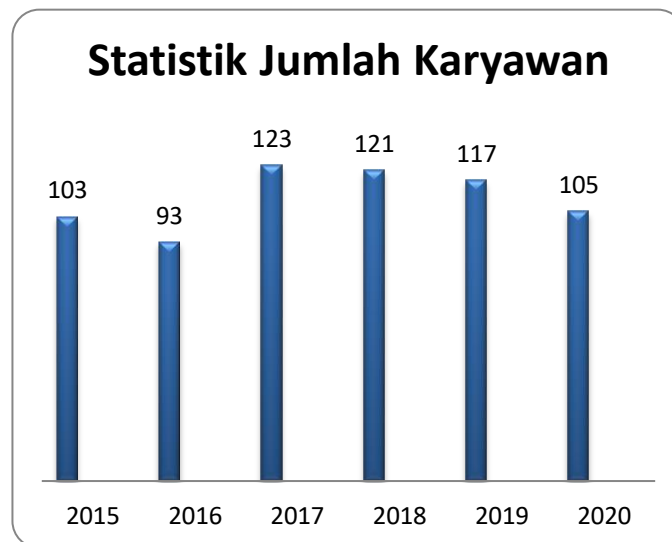
**Statistik Jumlah Karyawan Tahun 2015 – 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
2015	103
2016	93
2017	123
2018	121
2019	117
2020	105

*Sumber: data diolah penulis, 2021*

**Gambar 1.1**

**Statistik Jumlah Karyawan**



*Sumber : Data Internal SDM Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh*

*Kota yang diolah peneliti, 2021*

Dari Tabel 1.1 dan gambar 1.1 menunjukkan tingkat jumlah Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota yang setiap tahunnya mengalami penurunan. Hal ini bisa disebabkan masih adanya pegawai yang kurang puas dalam melaksanakan tugasnya dan masih kurangnya keterikatan pegawai dengan organisasi.

**Tabel 1.2**  
**Data kinerja, Kehadiran & Keterlambatan Karyawan Periode**  
**Oktober-Desember 2020**

No.	Bulan	Kehadiran %	Kinerja %	Keterlambatan	Alpha
1	Oktober	84%	78%	65	38
2	November	82%	82%	85	16
3	Desember	87%	86%	73	32

*Sumber : Data hasil olahan peneliti dari hasil rekap bulanan Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota.*

Berdasarkan gambar 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran Karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota dari bulan Oktober-Desember mengalami peningkatan. Data kinerja juga meningkat, sedangkan data keterlambatan mengalami naik turun.

Disiplin kerja akan berdampak terhadap hasil kinerja karyawan karena bagaimana mungkin kinerja akan optimal atau baik kalau karyawan nya tidak bisa disiplin dalam melakukan pekerjaan. Sementara itu sistem penilaian dan hasil kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota dari tahun 2018-

2020 mengalami fluktuasi yaitu naik turunnya kinerja perusahaan, bisa dilihat dari tabel hasil rekapitulasi sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Sistem Penilaian Manajemen Kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota**

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Sangat Baik	90-100%
B = Baik	75-89%
C = Cukup	60-74%
D = Buruk	<59%

*Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota.*

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian Kinerja karyawan dari perilaku kerja

karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota antara lain :

1. Orientasi Pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerjasama
6. Kepemimpinan

**Tabel 1.4**  
**Hasil Rekapitulasi Pra Survey Tentang Kinerja Karyawan Pada Dinas**  
**Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota**  
**Periode Januari – Desember (2018 – 2020 )**

No.	Tahun	Presentase Kinerja	Predikat	Sebutan	Keterangan
1	2018	78%	B	Baik	Masih harus dilakukan perbaikan kinerja karyawan dalam unsur prestasi kerja dan ketaatan kerja pada karyawan.
2	2019	82%	B	Baik	
3	2020	86%	B	Baik	

*Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota yang diolah peneliti, 2021*

Dari tabel 1.4 bisa dilihat bahwa Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota mengalami perubahan dari tahun 2018-2020, dimana pada tahun 2018 kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota mencapai 78% kemudian pada tahun 2019 mengalami kenaikan dimana nilai kinerja menjadi lebih tinggi yaitu 82% dan pada tahun 2020 juga mengalami kenaikan yaitu 86%. Dari hasil kinerja selama 3 tahun kebelakang bisa dilihat Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota belum mencapai kinerja dengan predikat A, tentu ini menjadi tantangan bagi pimpinan dimana harus lebih meningkatkan kinerja pada perusahaan demi mencapai kinerja yang sangat baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk

memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi. “Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan system penilaian kinerja”. **Cendani, (2015).**

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya sebuah organisasi meningkatkan performa pegawai yang berada di bawah standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi dalam meningkatkan performa pegawai tersebut adalah dengan memberikan pengembangan sumber daya manusia yang baik agar dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam perusahaan sehingga produktivitas perusahaan menjadi lebih baik. Sebagian besar organisasi telah menganut gagasan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki keunggulan kompetitif yang baik yang akan mencakup kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian dari upaya keseluruhan untuk mencapai kinerja hemat biaya dalam suatu instansi/organisasi. “Menentukan program pengembangan SDM yang akan digunakan oleh organisasi bukanlah perkara yang mudah. Terdapat berbagai macam program pengembangan SDM. Dengan demikian, organisasi perlu jeli memilih program pengembangan SDM seperti apa yang dibutuhkan oleh organisasi dan disesuaikan dengan kemampuan pegawai”. **Syafiqah Alya, (2018).**

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja terhadap pegawai. Dengan adanya pengembangan sumber daya

manusia, pegawai akan mengerti dengan pekerjaan yang dilakukannya dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia berarti memberikan kewenangan pada pegawai dan memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka. “Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal”. **Notoatmojo dalam Arsyad, (2016)**

“Mangkunegara (2019:67) menyatakan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2019:2), hasilkerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2019:18), terdapat beberapa indikator-indikator dalam menilai kinerja karyawan yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) kreativitas kerja, (4) efektivitas kerja, (5) efisiensi kerja, (6) kedisiplinan, (7) kerjasama, dan (8) loyalitas”. **Sahat, (2021)**

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak selalu meningkat, terkadang kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Hal ini bisa disebabkan



oleh banyak faktor, misalnya kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) yang kurang terpenuhi, hal tersebut ditandai dengan keamanan kerja yang kurang terjamin, gaji yang kurang memadai, kesempatan untuk mengembangkan diri tidak ada dan pekerjaan yang bertolak belakang dengan keahlian karyawan. Kinerja karyawan juga bisa mengalami penurunan diakibatkan oleh kurangnya sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya (*employee engagement*) perilaku tersebut ditandai dengan banyaknya karyawan yang absen dan kurang produktif. Sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi rendah diakibatkan oleh *quality of work life* dan *employee engagement* yang masih belum terpenuhi disebuah oragnisasi dan hal tersebut mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.

“Nawawi (dalam Purwanti & Musadieg, 2017) menjelaskan bahwa *quality of worklife* merupakan upaya perusahaan dalam menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Adanya *quality of worklife* pada karyawan memiliki manfaat bagi perusahaan, yaitu untuk mengurangi tingkat turnover dan stres kerja, meningkatkan kepuasan dan mempertahankan komitmen karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Sebagai suatu proses di mana organisasi merespon kebutuhan karyawan, kondisi *quality of worklife* dapat bervariasi dari satu industri ke industri lainnya (Secapramana, 2017). Kemudian, sebagai sebuah kondisi yang menyenangkan dan keadaan yang menguntungkan bagi karyawan, *quality of worklife* yang diterapkan dalam perusahaan selalu mengutamakan kesejahteraan karyawan dan pengelolaan sikap terhadap pekerja operasional yang

sama baiknya dengan karyawan secara umum (Hasibuan, dalam Siregar, 2016). Selain itu, Robbins (dalam Siregar, 2016) menjelaskan bahwa *quality of work life* merupakan proses dimana organisasi memberikan respon kepada karyawan dalam pemenuhan kebutuhannya dengan cara menyeimbangkan mekanisme yang mengizinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang dapat membentuk kehidupan kerjanya. Sementara menurut Serey (dalam Secapramana, 2017) *quality of worklife* terkait dengan pekerjaan yang memuaskan dan bermakna, yang meliputi adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan situasi yang memerlukan inisiatif independen dari karyawan dalam melakukan pekerjaan, suatu kegiatan yang dianggap bermanfaat bagi individu atau karyawan yang terlibat, kegiatan dimana individu dapat memahami perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, dan rasa bangga karyawan atas usaha yang telah dilakukannya. Kemudian Walton (dalam Siregar, 2016) mengatakan bahwa *quality of worklife* merupakan efektivitas organisasi dalam memberikan respon pada kebutuhan karyawan. Selain itu, Beukema (dalam Secapramana, 2017) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja pada karyawan adalah sejauh mana karyawan dapat membentuk pekerjaan mereka secara aktif, sesuai dengan pilihan, minat, dan kebutuhan mereka”. **Winasti, (2019),**

“Menurut **Siswono (2016)** berpendapat bahwa *employee engagement* dapat dilihat dalam bentuk energi, keterlibatan serta usaha yang terfokus untuk mencapai tujuan organisasi”. **Pujianto, (2020),** “Gallup Consulting (2017) mengemukakan bahwa “*Employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace*”. Artinya, *employee engagement*

sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat ia kerja”.**Tsania (2018)**, “Menurut Khan dalam Tufail (2016) mendefinisikan bahwa *employee engagement* adalah sebuah ekspresi individu terkait dengan pekerjaan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan”.**Andari Nafiudin and Rt. (2018)**

“Menurut Davis dalam (Mangkunegara, 2017) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Menurut Yakub (2017), kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang (Lantara, 2017)”.**Tresani Nurahma (2020)**

Berdasarkan penjelasan diatas fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal. Kondisi yang terjadi pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Misal tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan yang belum terpenuhi, keterikatan karyawan dengan organisasi yang masih kurang karena rendahnya dukungan yang dirasakan pegawai dalam melakukan pekerjaan, serta kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja, banyaknya karyawan yang absen dan

terlambat masuk kerja. Maka Instansi pemerintah Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota sangat membutuhkan kualitas kehidupan kerja karyawan yang mencukupi dan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi yang kuat, yang nantinya akan menciptakan kepuasan kerja karyawan dan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh **Perangin-angin, Lumbanraja, and Absah (2020)**,. Hasil penelitian menunjukkan *Quality Of Worklife* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT. Mopoly Raya Medan. **Al Hawasyi, Muhammad and Sunaryo, Hadi and ABS (2019)** melakukan penelitian hasil yang didapatkan *Employee Engagement dan Quality of Worklife* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PR. Trubus Alami Sidorejo Kab Malang.

**Sulistyowati (2019)**, melakukan penelitian hasil yang didapatkan bahwa semakin tinggi Quality of Work Life yang diterapkan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan Pada Usaha Pembuatan Makanan Karak “Berkah” Di Desa Wonorejo. **Pramudya (2020)**, melakukan penelitian dengan hasil yang didapatkan adanya pengaruh positif dari quality of work life terhadap kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Mojokerto.

**Diny (2020)**, melakukan penelitian dengan hasil yang didapatkan Employee engagement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Kalimantan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dilakukan atas rasa keingintahuan penulis terhadap pengaruh *Quality of Worklife* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang ada pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota dan juga bertujuan untuk pengembangan diri penulis dibidang *Human Resource*. Perbedaan penelitian yang penulis lakukan ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada objek penelitian yang diambil dan variabel penelitian. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Quality Of Worklife* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) yang kurang terpenuhi.
2. *Quality of worklife* yang rendah mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang optimal.
3. Kepuasan kerja adalah pegawai yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan skillnya,
4. Kinerja pegawai tidak stabil yang disebabkan kurangnya pemberdayaan dari organisasi

5. Pegawai jarang memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi hal tersebut sebagai bukti kinerja pegawai yang rendah.
6. Pekerjaan karyawan saat ini tidak memungkinkan karyawan untuk mengembangkan karir atau jabatan.
7. Karyawan merasa perusahaan belum menjamin status pekerjaan karyawannya
8. Karyawan yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebihbesarkemungkinan mengundurkan diri.
9. Karyawan merasa tidak nyaman ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh kondisi ruangan kerja yang kurang kondusif (kurang fasilitas).
10. Rekan kerja yang kurang mendukung.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu permasalahan yang berkaitan dengan “Pengaruh *Quality Of Worklife* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota”

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah dipilih, maka dapat ditemukan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Quality Of Worklife* terhadap *Job Satisfaction* pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota?

2. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Bagaimana pengaruh *Quality Of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota?
4. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota?
5. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota?
6. Bagaimana pengaruh *Quality Of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction* pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota?
7. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction* pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Pengaruh *Quality Of Worklife* terhadap *Job Satisfaction* pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota
2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota
3. Pengaruh *Quality Of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota

4. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota
5. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota
6. Pengaruh *Quality Of Worklife* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction* pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota
7. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Job Satisfaction* pada Dinas Pertanian Kabupaten Lima Puluh Kota

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman mengenai Pengaruh *Quality Of Worklife* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening.

- 2) Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai Pengaruh *Quality Of Worklife* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening serta dapat menjadi bahan pengembangan ilmu dan literatur yang berguna sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

- 3) Manfaat bagi Organisasi Instansi Pemerintah



Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan, saran, dan bahan pertimbangan dalam menjalankan kegiatan agar lebih baik lagi, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh *Quality Of Worklife* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Job Satisfaction* pada instansi pemerintahan.