



## Hubungan Servant Leadership Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan X Di Jakarta

Ni Komang Widi Krisna Hasri<sup>1</sup>, Netty Merdiaty<sup>2</sup>

Program Studi Psikologi<sup>1</sup>, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya<sup>2</sup>

Received: 12 November 2024  
Revised : 18 November 2024  
Accepted: 25 November 2024

### Abstract

*This study explains the relationship between servant leadership and the quality of work life of employee X in Jakarta, which is a private financial services company. This study aims to determine whether there is a relationship between servant leadership and quality of work life using 113 respondents from company X. The method used in this study is quantitative correlational analysis with the aim of seeing the relationship between the two variables studied, which in the process of data analysis using the help of IBM SPSS 25 software. The results in this study showed a value explains that servant leadership with quality of work life has a positive relationship. Based on the result of research that shows that there is a relationship between servant leadership and the quality of work life in employee X in Jakarta.*

**Keywords:** *Servant Leadership, Quality of Work Life, Employee*

(\*) Corresponding Author: [widikrisnahasri@gmail.com](mailto:widikrisnahasri@gmail.com)<sup>1</sup>,

**How to Cite:** Hasri, N. K. W. K., & Merdiaty, N. (2024). Hubungan Servant Leadership Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan X Di Jakarta. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14584788>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur penggerak, mengarahkan, mengembangkan, serta mempertahankan kegiatan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan karyawan sebagai SDM dalam organisasi merupakan kunci kesuksesan atau kegagalan yang menentukan keberhasilan perusahaan di masa mendatang (Ketut, 2016). Perusahaan perlu mengembangkan manajemen sumber daya manusia (MSDM), dikarenakan setiap perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki cara yang tepat untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas (Iqram, 2019).

Permasalahan yang ditemukan saat ini di Indonesia, hal ini dapat ditemukan dari hasil *survey JobStreet*, (2022) dengan jumlah responden sebanyak 14.387. Sejumlah 62% responden mengaku bahwa tidur malamnya tidak nyenyak karena memikirkan pekerjaan yang belum tercapai dan urusan kantor lainnya yang begitu banyak. *Survey* tersebut membuktikan pula bahwa ternyata permasalahan pekerjaan masih terus menghantui karyawan hingga malam hari menjelang tidur. Sebanyak 50% karyawan mengaku masih memikirkan pekerjaan seperti *deadline* proyek dan pekerjaan yang terpaksa tertunda karena ketidakhadiran karyawan dikarenakan sedang sakit, yang menyebabkan kualitas hidup dan pekerjaannya terganggu atau disebut dengan *quality of work life*.

Untuk memperkuat fenomena dan masalah yang akan diteliti, peneliti melakukan survey lapangan secara langsung pada beberapa karyawan terkait tentang *quality of work life* yang bekerja di perusahaan X Jakarta. Hasil *survey* di

lapangan dari 17 responden diantaranya 13 responden pernah memiliki pikiran untuk mengundurkan diri dari pekerjaan, dikarenakan merasa tidak ada kedekatan dengan atasan atau tidak terjalin hubungan dengan baik, ditugaskan bekerja di luar jam kerja namun tidak dibayar sebagai lembur, tidak pernah diberikan apresiasi oleh atasan karena sudah melakukan pekerjaan dengan baik.

Seharusnya *Quality of work life* yang baik dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja dan dapat menghabiskan waktu berkualitas bersama rekan kerja. Oleh karena itu, seharusnya organisasi mulai membuat kebijakan atau strategi pada pengembangan dan kebahagiaan karyawan secara menyeluruh untuk memotivasi dan mengurangi tingkat stress tanpa membahayakan kesehatan ekonomi pada perusahaan (Merdiaty et al., 2019).

Menurut Harju et al., (2018) *servant leadership* dianggap dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan mendorong serta melibatkan karyawan mengambil inisiatif dan menentukan cara kerja. Pemimpin secara tidak langsung dapat memahami permasalahan-permasalahan yang terjadi terkait kurangnya *quality of work life* pada kinerja karyawan, misalnya kurangnya pemberian kesempatan untuk berkembang dan masa depan karir yang kurang jelas, sehingga menyebabkan karyawan menjadi sulit dalam mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dirinya.

Menurut Liden et al., (2014) *servant leadership* adalah seorang pemimpin yang bertujuan untuk melayani dan memenuhi kebutuhan anggota tim atau organisasinya sebelum memikirkan kepentingan dirinya sendiri. Maka dari itu *servant leadership* seringkali mengandalkan sumber daya pribadi seperti empati, ketulusan, dan rasa peduli terhadap orang lain, agar *quality of work life* terpenuhi oleh sumber daya pribadi dan dapat memperlihatkan peran dalam bentuk *servant leadership* yang efektif. Sedangkan Menurut Choliq, (2020) bahwa *servant leadership* merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain yang pada umumnya untuk bisa *quality of work life* sesuai dengan tujuan dan sasaran yang berlaku.

### **Data Quality Of Work Life**

*Quality of work life* mewakili tingkat kebebasan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam memastikan fungsi pekerjaan apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan minat pribadi. Kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, operasi, dan faktor tindakan umum, mempunyai pengaruh yang mendalam dan dapat memengaruhi bagaimana karyawan memandang *quality of work life*. (Kara et al., 2018). Menurut Audia et al., (2022) upaya untuk mengkondisikan *quality of work life* yang penuh tantangan, perlu dukungan manager selaku pemimpin untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi. *Quality of work life* menawarkan wawasan yang berharga bagi manajer mengenai perhatian utama pada karyawan, menumbuhkan rasa kepemilikan, kemampuan untuk mengendalikan diri, keamanan, dan rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Abadi F, 2019).

Dikatakan oleh Avianti & Kartika, (2017) dalam penelitiannya, bahwa karyawan menganggap kurang mendapat kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dan kurangnya ketersediaan pengembangan karier, seperti program pelatihan maupun beasiswa. Padahal, pengembangan karier tersebut merupakan salah satu strategi dalam meningkatkan *quality of work life*.

Sebesar 52% karyawan menganggap penting adanya pemenuhan faktor-faktor *quality of work life* Perusahaan perlu mengakui bahwa *quality of work life* dapat menjadi strategi sumber daya manusia untuk dapat mempromosikan dan menjaga suasana kerja dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan mampu memenuhi tujuan perusahaannya (Walia, 2016).

Persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat menjadikan perusahaan sadar akan pentingnya melakukan pemenuhan *quality of work life* pada setiap karyawan, yang akhirnya akan berusaha memberikan perhatian lebih (Allam & Shaik, 2020). Menurut Sumathi, (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *quality of work life* adalah kualitas hubungan antar karyawan dan lingkungan kerja secara keseluruhan, kepedulian terhadap pekerjaan pada setiap karyawan maupun organisasi. Untuk tercapainya tujuan organisasi maka kebutuhan karyawan juga harus terpenuhi, karena *quality of work life* berkontribusi langsung terhadap pemanfaatan, pengembangan, dan tercapainya tujuan organisasi serta sumber daya manusia

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh akan diwujudkan dalam bentuk berupa angka-angka. Pendekatan kuantitatif berguna untuk meneliti populasi atau sampel yang tertentu dengan memanfaatkan teknik pengambilan sampel yang dalam prosesnya dilakukan berdasarkan kriteria karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data *non probability sampling* dan teknik penentuannya menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 113 karyawan. Kemudian pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen analisis yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sifat penelitian ini adalah asosiatif kausal yang berarti untuk mengetahui apakah terdapat atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2013). Teknik dalam menganalisis data yang terdapat dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasional merupakan penelitian yang melihat dari ada atau tidaknya suatu hubungan di antara variabel. Selanjutnya seluruh tahap proses analisis dalam penelitian ini dilakukan proses analisis statistik dengan menggunakan alat bantuan program komputer IBM *Statistical Program for Social Science (SPSS) for windows* versi 25.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Pengukuran Validitas dan Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Validitas dalam kuesioner merupakan sebuah konsep mengenai antara defisini konseptual dengan definisi operasional. Apabila alat ukur memiliki validitas yang bagus, maka pengukuran dapat dikatakan valid jika menghasilkan data yang akurat dalam hal memberikan gambaran terbaik variabel yang diukur sesuai dengan tujuan penelitian (Periantalo, 2016). Pada hal ini, item yang digunakan dapat diharapkan secara benar mengungkap variabel yang diukur.

Tabel 1. Alat Ukur *Quality of Work Life*

No	Indikator	Setelah Uji Coba
----	-----------	------------------

		<b>Favourable</b>
	Kebutuhan perlindungan & jaminan kesehatan untuk karyawan	1,2,3
	Kebutuhan karyawan untuk memiliki waktu bersama keluarga	4,5,6
	Kebutuhan karyawan interaksi positif antar rekan kerja	7,8
	Pengakuan & penghargaan dari organisasi atas kinerja yang baik	9,10
	Karyawan memiliki kebutuhan untuk mengembangkan potensinya	11,12
	Kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan	13,14
	Karyawan mendapatkan peluang untuk menjadi kreatif	15,16
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>

Berdasarkan pada tabel diatas dari 16item pada variabel *quality of work life* terdapat 16 item yang sah sedangkan 0 item yang gugur.

Tabel 2. Alat Ukur *servant leadership*

No	Indikator	Setelah Uji Coba
		<b>Favourable</b>
1.	Kesediaan pemimpin untuk melepaskan hak dan kepentingannya	1
2.	Komitmen untuk tetap setia dan merasa bertanggung jawab	2
3.	Adanya ikatan pribadi dan mendalam antara pemimpin dan karyawan	3
4.	Pemimpin memastikan bahwa tujuan yang dicari	4
5.	Keyakinan pemimpin untuk memelihara makna, arah, dan keterikatan	5
6.	Tekad pemimpin untuk membantu karyawan untuk lebih profesional	6
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>

Berdasarkan tabel diatas dari 6 item yang terdapat pada variabel *servant leadership* terdapat 6 item yang sah sedangkan 0 item yang gugur.

### **Uji Reliabilitas**

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas, yaitu dengan cara menghitung nilai koefisien korelasi reliabilitas *Alpha Cronbach*. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas hasil pengukuran instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25 for windows.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Quality of Work Life*

Cronbach's Alpha	N of Items
0,937	16

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil analisis pada *Quality of Work Life* menunjukkan nilai hasil reliabilitas 0,937 yang berarti reliabel dengan kategori sangat bagus. Suatu instrumen atau skala penelitian dapat dikatakan reliabel dengan minimal nilai koefisien reliabilitas 0,70 atau lebih (Sugiyono, 2013).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Skala Perilaku *Fear of Missing Out*

Cronbach's Alpha	N of Items
0,873	6

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil analisis pada skala *Servant Leadership* menunjukkan nilai hasil reliabilitas 0,873 yang berarti reliabel dengan kategori bagus. Suatu instrumen atau skala penelitian dapat dikatakan reliabel dengan minimal nilai koefisien reliabilitas 0,70 atau lebih (Sugiyono, 2013).

### Hasil Uji Asumsi

Menurut Sugiyono, (2017) analisis data merupakan sebuah cara untuk mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden penelitian, serta perhitungan data berdasarkan variabel dari seluruh variabel yang terdapat pada responden. Hasil perhitungan dari skor yang telah didapatkan dari responden tersebut akan digunakan dalam analisis statistik yang menggunakan uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji korelasi, dan uji homogenitas dengan hubungan antar variabel yaitu sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan menggunakan rumus yang dibantu oleh *software* IBM SPSS. Dalam pengujian normalitas acuan yang dipakai adalah jika  $p > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Hasil Normalitas

	sig
N	113
<i>Quality of work life dan servant leadership</i>	0,000

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan menggunakan rumus yang dibantu oleh *software* IBM SPSS. Dalam pengujian normalitas acuan yang dipakai adalah jika  $p > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang didapat nilai signifikan (p) sebesar 0,000 hasil menunjukkan bahwa signifikan (p)  $< 0,05$  artinya data dalam variabel ini tidak terdistribusi normal.

#### Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki fungsi apakah ada hubungan yang *linear* antara *quality of work life* dengan *servant leadership*. Pengujian ini menggunakan *test for linearity* dengan signifikansi  $< 0,05$  maka bisa dikatakan *linear*. Dalam pengujian linearitas acuan yang dipakai jika  $p > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa ada hubungan yang *linear*. Sebaliknya jika  $p < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan yang *linear* antar dua variabel.

Tabel 7. Uji Linearitas *Servant Leadership* ( $X_1$ ) dengan *Quality of Work Life* (Y)

Variabel	N	Linearity	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	113	0,881	Linier
<i>Servant Leadership</i>			

Hasil dari uji linearitas maka dapat diketahui jika nilai signifikansi dari *linearity* adalah 0,881 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel *quality of work life* (Y) dengan variabel *servant leadership* (X).

### Uji Korelasi

Uji korelasi diartikan sebagai hubungan antar variabel yang memiliki skor dengan bergerak dari 0 sampai dengan 1. Korelasi akan menunjukkan bagaimana hubungan antar variabel tersebut, apakah berhubungan atau tidak dan menunjukkan bagaimana arah hubungan tersebut, apakah arah positif atau arah negatif. Korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara kuat atau rendah, terdapat dua arah korelasi, yaitu korelasi positif yang dimana semakin tinggi nilai suatu variabel maka semakin tinggi nilai suatu variabel yang lain. Sedangkan semakin rendah nilai suatu variabel maka semakin rendah pula variabel yang lain, maka sebaliknya dengan korelasi negatif (Periantalo, 2016).

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Jumlah Subjek
<i>Servant Leadership</i>	0,772**	0,000	113
<i>Quality of Work Llife</i>			

Berdasarkan hasil uji korelasi didapat nilai signifikan hitung sebesar 0,000 dan koefisien korelasi 0,772\*\*. Hasil menunjukkan bahwa signifikan ( $p < 0.05$ ) artinya data dalam variabel ini berkorelasi. Dilihat dari hasil perhitungan uji korelasi maka dapat diketahui nilai signifikansi 0,000 yang berarti nilai signifikansi hitung  $p < 0,05$  dan dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel *servant leadership* dengan *quality of work life*.

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah varian populasi dalam penelitian ini adalah sama atau tidak. Uji kesamaan dua varian yang digunakan untuk menguji apakah sebaran data bersifat homogen atau tidak, yaitu dengan membandingkan kedua variasinya.

Tabel 8. Uji Homogenitas

Model	Sig
<i>Quality of Work Life</i>	0,000
<i>Servant Leadership</i>	

Dari hasil uji, data diperoleh dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 untuk variabel *quality of work life* dan *servant leadership*. Dengan hasil asumsinya yaitu sebesar  $p < 0,05$ . Maka, dapat dinyatakan bahwa varians data tidak homogen.

### Uji Kategorisasi

Tabel 9. Kategorisasi Skor *Servant Leadership*

Rumus	Kategorisasi	Batas Nilai	N	Presentase
$x < \mu - 1.\sigma$	Rendah	<17,195	7	6.2%
$(\mu - 1.\sigma) \leq x \leq (\mu + 1.\sigma)$	Sedang	17,195 – 18,805	55	48.7%
$(\mu + 1.\sigma) \leq x$	Tinggi	18,805	51	45.1%
Total			113	100%

Setelah diketahui skor kategorisasi, maka didapatkan hasil dengan 7 responden yang termasuk dalam kategori rendah dengan presentase 6.2%, disusul dengan 55 responden dengan kategori sedang dengan presentase 48.7%, dan yang terakhir dengan 51 responden dengan kategori tinggi dengan presentase 45.1%. menunjukkan pada hasil mean empirik, maka rata-rata skor *servant leadership* berada pada kategori sedang. Sehingga *servant leadership* harus lebih memiliki gaya kepemimpinan yang membuat karyawan merasa terpenuhi dengan baik, seperti memberikan reward kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.

Tabel 10. Kategorisasi Skor *Quality of Work Life*

Rumus	Kategorisasi	Batas Nilai	N	Presentase
$x < \mu - 1.\sigma$	Rendah	< 46,01	4	3.5%
$(\mu - 1.\sigma) \leq x \leq (\mu + 1.\sigma)$	Sedang	46,01– 49,99	37	32.7%
$(\mu + 1.\sigma) \leq x$	Tinggi	49,99	72	63.7%
Total			113	100%

Setelah diketahui skor kategorisasi, maka didapatkan hasil dengan 4 responden yang termasuk dalam kategori rendah dengan presentase 3.5%, disusul dengan 37 responden dengan kategori sedang dengan presentase 32.7%, dan yang terakhir dengan 72 responden dengan kategori tinggi dengan presentase 63.7%. menunjukkan pada hasil mean empirik, maka rata-rata skor *quality of work life* berada pada kategori tinggi. Sehingga *quality of work life* pada karyawan terpenuhi dengan baik oleh perusahaan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikansi antara *servant leadership* dengan *quality of work life* karyawan x di Jakarta dengan hasil uji kategorisasi yang dilakukan pada variabel *quality of work life* menunjukkan bahwa 72 responden berada dalam kategori tinggi, 37 responden berada dalam kategori sedang, dan 4 responden berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *quality of work life* yang terdapat pada karyawan x termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya hasil uji kategori *servant leadership* menunjukkan bahwa 51 responden berada dalam kategori tinggi, 55 responden berada dalam kategori sedang, dan 7 responden berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* pada karyawan x berada pada kategori sedang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara *servant leadership* dengan *quality of work life* pada karyawan x di Jakarta yang merupakan perusahaan swasta jasa keuangan dengan menggunakan responden sebanyak 113 karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui

kuesioner, hasil yang didapat dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS 25. Dengan uji hipotesis yang menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan *servant leadership* dengan *quality of work life* pada karyawan X di Jakarta dengan arah hubungan yang positif dan signifikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abadi F, N. E. (2019). *Survey factors affecting of quality of work life in the clinical nurses. Nurs Midwifery J.* 11, 832–840.
- Allam, Z., & Shaik, A. R. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10(6), 1287–1294. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.029>
- Audia, J. □, Nahrisah, E., & Oktaviani, H. (2022). Determination of Servant Leadership on Worker Performance Mediated by The Quality of Work-Life and Moderated by Work Engagement Determinasi Servant Leadership Terhadap Worker Performance Dimediasi Quality of Work-Life dan Dimoderasi Work Engagement Abstra. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13(1), 30–44. <http://jdm.unnes.ac.id>
- Choliq, A. (2020). *Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership) Sebagai Gaya Kepemimpinan Kekinian.* 25 April. [https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13049/Kepemimpinan-yang-Melayani-Servant-Leadership-Sebagai-Gaya-Kepemimpinan-Kekinian.html#:~:text=Kepemimpinan yang Melayani \(Servant Leadership\) Sebagai Gaya Kepemimpinan Kekinian,-Share%3A&text=Kepemimpinan](https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13049/Kepemimpinan-yang-Melayani-Servant-Leadership-Sebagai-Gaya-Kepemimpinan-Kekinian.html#:~:text=Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership) Sebagai Gaya Kepemimpinan Kekinian,-Share%3A&text=Kepemimpinan)
- Harju, L. K., Schaufeli, W. B., & Hakanen, J. J. (2018). A multilevel study on servant leadership, job boredom and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 2–14. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2016-0237>
- Iqram, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1–12. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/14592>
- JobStreet. (2022). *62% Karyawan di Jakarta Terusik Oleh Pekerjaannya.* 30 June. <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/62-karyawan-di-jakarta-terusik-oleh-pekerjaannya>
- Kara, D., Kim, H. (Lina), Lee, G., & Uysal, M. (2018). The moderating effects of gender and income between leadership and quality of work life (QWL). *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1419–1435. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0514>
- Ketut, D. I. G. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Pramesta (ed.)).
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant leadership and serving culture: Influence on individual and unit performance. *Academy of Management Journal*, 57(5), 1434–1452. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0034>
- Merdiaty, N., Aldrin, N., & Runtu, D. Y. N. (2019). Role of servant leadership on quality of work life (QWL) and work conflict with adversity quotient as mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 8(6), 88–95. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i6.523>

- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. PUSTAKA PELAJAR.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D* (cet. 26). Alfabeta.
- V.Sumathi, D. R. V. (2017). Quality of work life of employees in private companies with reference to Coimbatore Entrepreneurship View project Finance View project. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(5), 128–131. [www.allsubjectjournal.com](http://www.allsubjectjournal.com)