



Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. WOM Cabang Bengkulu

Sri Ekowati ¹⁾, Tika Ariani ²⁾

^{1), 2)}Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ sriekowati@umb.ac.id

How to Cite :

Ekowati, S., dan Ariani, T. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. WOM Cabang Bengkulu, *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>

ARTICLE HISTORY

Received [1 Maret 2022]

Revised [8 Maret 2022]

Accepted [21 Maret 2022]

KEYWORDS

Pengaruh Kualitas, Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Bengkulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 70 orang. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner untuk pengumpulan datanya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the quality of work life and work involvement on job satisfaction of employees at PT. WOM Finance Bengkulu Branch. The sample used in this study were all 70 employees. This type of research uses quantitative research by distributing questionnaires for data collection. The results of the study indicate that the variables of quality of work life and work involvement have a positive and significant effect on job satisfaction.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi perusahaan swasta maupun instansi pemerintah dalam mengembangkannya dibutuhkan pengetahuan dan teknik-teknik manajemen yang baik, tentang aspek-aspek yang terkandung didalam organisasi itu sendiri. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja membuat karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal, sebaliknya bila tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan, maka akan terjadi kemerosotan kerja karyawan seperti sering melamun, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Hasibuan, 2007).

Adanya kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan berimbas pada semangatnya mereka dalam menjalankan pekerjaannya, dengan jangka waktu yang lama dapat menciptakan kinerja maksimal serta tercapainya tujuan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk

memenuhi kebutuhan karyawan yaitu dengan memperhatikan kualitas hidup kerja atau dikenal dengan *quality of work life*. Menurut Nanjundeswaraswamy (2013) *quality of work life* adalah kualitas hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja, sedangkan menurut Cascio (2006) kualitas kehidupan kerja menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan. Kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan (Husnawati, 2006). Di perusahaan bukan hanya kualitas kehidupan kerja saja yang harus di tingkatkan tetapi keterlibatan kerja juga harus diperhatikan, karena keterlibatan kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai ukuran sampai dimana karyawan berpartisipasi dalam pekerjaannya (Faslah, 2010).

PT. WOM Finance Cabang Bengkulu merupakan salah satu perusahaan pembiayaan yang ada di Indonesia, penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan terlibat pada pekerjaannya serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, biasanya akan mempengaruhi dirinya, sehingga cenderung puas pada pekerjaannya. Karyawan yang terlibat dengan pekerjaan biasanya akan merasakan bahwa pekerjaan tersebut memiliki peran penting dalam hidupnya, dan merasakan harga dirinya meningkat seiring dengan peningkatan kinerja. Karyawan yang dilibatkan dan mampu berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan akan merasakan kepuasan atau kebanggaan tersendiri dalam dirinya, karena ia merasa keberadaannya dianggap penting dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang dihargai dan diperlakukan seperti layaknya karyawan profesional akan menciptakan karyawan yang berkinerja sangat baik. Kepuasan kerja seorang karyawan sangat berbeda karena sangat tergantung pada besarnya perbedaan antara harapan, keinginan dan kebutuhan karyawan dengan kenyataan-kenyataan yang dirasakan. Ketidakpuasan akan terjadi apabila kenyataan yang dirasakan lebih rendah dari pada apa yang di inginkan, adanya kualitas kehidupan kerja yang buruk serta kurangnya keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan dan dalam pemecahan masalah didalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Siagian (2007), Kualitas kehidupan kerja ialah suatu proses dimana organisasi bersikap tanggap terhadap kebutuhan para karyawannya melalui pengembangan mekanisme tertentu yang memungkinkan mereka terlibat penuh dalam mengambil keputusan tentang hidupnya di tempat pekerjaan. Bagi karyawan pada umumnya, bekerja merupakan bagian dari seluruh usahanya untuk tidak bergantung pada orang lain dalam memuaskan berbagai kebutuhan dan kepentingannya. Oleh karena itu sebagai imbalan berkarya para karyawan tidak lagi hanya mendambakan imbalan yang bersifat kebendaan, tetapi juga menyangkut pemuasan kepentingan keamanan, sosial atau afiliasi, pemilikan kekuasaan simbol-simbol status, dan kesempatan untuk mengembangkan potensi, sedangkan menurut Ivancevich, *et al* (2007), kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Kualitas kehidupan kerja dimaksud dalam filosofi manajemen adalah memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Indikator kualitas kehidupan kerja menurut Walton (1974) dan telah di kembangkan oleh Zin (2004) terdiri dari:

1. Pertumbuhan dan pengembangan. Adanya kesempatan Karyawan yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.
2. Partisipasi. Adanya kesempatan karyawan untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah.

3. Lingkungan Kerja. Perasaan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja yang nyaman termasuk jam kerja yang berlaku bagi karyawan.
4. Supervisi. Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian
5. Gaji dan tunjangan. Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku.
6. Integrasi kerja. Adanya rasa memiliki hubungan dan kekompakan dengan rekan kerja dalam bekerja.

Keterlibatan Kerja

Menurut (Robbins dkk, 2008), keterlibatan kerja adalah mengidentifikasi secara psikologis karyawan dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikannya sendiri. Prasetyo (2016) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absen dan turnover. Keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya, jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah, sedangkan individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya. Menurut Luthan (2006), indikator yang digunakan dalam mengukur keterlibatan kerja yaitu:

1. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu.
2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.
3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri. Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif (Robbins dkk, 2008:107). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2004), sedangkan Sinambela, 2012 menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2007) diukur dengan menggunakan lima indikator:

1. Kepuasan dengan gaji, Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
3. Kepuasan dengan promosi, Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi

4. Kepuasan dengan sikap atasan, Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja, Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat dengan variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2012:36). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel dinyatakan dengan angka. Analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistika inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Uji secara parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat, sedangkan uji secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya, uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja Karyawan
a : Konstanta
b : Koefisien Regresi
x1 : Kualitas Kehidupan Kerja
x2 : Keterlibatan Kerja
e : error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil analisis pada karakteristik responden berdasarkan umur diketahui bahwa 40 responden atau 57,1% yang berusia antara 20-30 tahun, 17 orang responden atau 24,3% berusia antara 30-40 tahun dan 13 responden atau 18,6% berusia lebih dari >40 tahun. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata Karyawan yang bekerja diatas umur 20-30 tahun memiliki semangat kerja yang tinggi dibandingkan umur >40 tahun. Dari karakteristik responden berdasarkan Pendidikan yaitu, 20 orang responden atau 28,6% yang terakhir pendidikan SMA/SMK Sederajat, 25 orang responden atau 35,7% yang terakhir pendidikan Diploma, dan 5 orang responden atau 7,1% yang terakhir pendidikan S1. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir karyawan yang bekerja pada PT. WOM finance cabang Bengkulu adalah Diploma, dan S1 karena melihat dari kualitas pendidikan yang lebih tinggi dapat membantu mencapai suatu tujuan yang lebih baik didalam perusahaan tersebut. Jumlah karyawan PT. WOM Finance berdasarkan jenis kelamin lebih didominasi Laki-Laki sebanyak 46 orang responden atau 65,7%, dan jenis kelamin Perempuan sebanyak 24 orang responden atau 34,3%. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dikarenakan laki-laki mampu bekerja dilapangan dan membutuhkan fisik dan mental yang kuat dibandingkan perempuan.

Regresi Linier Berganda

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.552	1.287		3.536	.001
K.Kehidupan Kerja	.451	.044	.723	10.32	.000
Keterlibatan Kerja	.417	.080	.363	0	.000
				5.185	

a. *Dependent Variable:* K. Kerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

$$Y = 4.552 + 0.451X_1 + 0.417X_2$$

1. Nilai konstanta 4.552 mempunyai arti bahwa apabila kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sama dengan nol, maka variabel kepuasan kerja akan tetap yaitu 4.552, hal ini berlaku saat dilaksanakannya penelitian.
2. Koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai 0.451 makna bahwa apabila kualitas kehidupan kerja ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Bengkulu sebesar 0.451 dengan asumsi variabel keterlibatan kerja tetap.
3. Koefisien regresi variabel keterlibatan kerja mempunyai 0.417 makna bahwa apabila keterlibatan kerja ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Bengkulu sebesar 0.417 dengan asumsi variabel kualitas kehidupan kerja tetap.

Uji Parsial

Hasil uji untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.552	1.287		3.536	.001
K. Kehidupan Kerja	.451	.044	.723	10.320	.000
Keterlibatan Kerja	.417	.080	.363	5.185	.000

a. *Dependent Variable:* K.KerjaKaryawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui nilai t_{sig} untuk variabel kualitas kehidupan kerja yaitu sebesar 0.000, sehingga dapat dikatakan bahwa t_{sig} < (0.000 < α 0.05) artinya H_a diterima dan H₀ ditolak, bahwa variable kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. WOM Finance Cabang Bengkulu. Bila dilihat pada variabel keterlibatan kerja dapat diketahui nilai t_{sig} untuk variabel keterlibatan kerja yaitu sebesar 0.000, sehingga dapat dikatakan bahwa t_{sig} < (0.000 < α 0.05) artinya H_a diterima dan H₀ ditolak, bahwa variable keterlibatan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Bengkulu.

Uji Simultan

Hasil uji untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Simultan (Uji-F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	560.016	2	280.008	68.512	.000
	Residual	273.827	67	4.087		
	Total	833.843	69			

a. *Predictors: (Constant), KeterlibatanKerja, K.KehidupanKerja*

b. *Dependent Variable: K.KerjaKaryawan*

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui nilai f_{sig} untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) yaitu sebesar 0.000 sedangkan nilai α didapat sebesar 0.05.jadi dapat disimpulkan bahwa $f_{sig} < (\alpha < 0.05)$ artinya H_0 ditolak, bahwa masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. WOM Finance Cabang Bengkulu.

Pembahasan

Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kualitas kehidupan kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan begitu pula sebaliknya. Hal ini dikarnakan dengan diberikannya kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki, dapat ikut serta menyumbangkan ide maupun keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, atasan memiliki kepedulian atas kesejahteraan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan PT. WOM Finance Cabang Bengkulu. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena hal tersebut berhubungan dengan hasil akhir positif sebuah organisasi, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih rendah tingkat absensi dan keinginan dalam pindah kerja. Mereka juga akan lebih senang menunjukkan perilaku sebagai karyawan PT. WOM Finance Cabang Bengkulu tersebut dan merasa puas dengan kualitas kerja yang mereka lakukan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dody Dharma Permadi (2016) dan Goudarzvand et al (2010) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat keterlibatan kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan begitu pula sebaliknya. Hal dapat diketahui bahwa ketika karyawan aktif berpartisipasi dalam memberikan ide-ide untuk pemecahan masalah yang terjadi didalam perusahaan, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan, serta pekerjaan merupakan bagian penting terpenting bagi bagi mereka, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan I Wayan Jendra Ariani & I Gede Riana (2016) dan Sumbawa dan Verdiana (2013), dimana hasil penelitian mereka menunjukan adanya pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (pada PT. WOM Finance Cabang Bengkulu), maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Bengkulu.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Bengkulu.
3. Kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. WOM Finance Cabang Bengkulu.

Saran

Pihak perusahaan disarankan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat dan lebih meningkatkan lagi keterlibatan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa Pekerjaan merupakan bagian keseluruhan penting bagi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Casio WF. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. Edisi ke-7. Newyour (us): Mcgrew-Hill Companies, Inc.
- Faslah Roni. 2010. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *EconoSains*, 8(2): h:146-151.
- Handoko, T. Hani 2001 *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husnawati, A. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang
- I wayanjendraariana, I gederiana, (2016) Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *jurnal manajemen* vol. 5 No. 7
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske & Michael T. Matteson. 2007. *Prilaku dan manajemen organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa: Gina Gania. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Organizational behavior, 10th edition). Penerjemah: V. Andika dkk. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nanjundeswaraswamy, swamy, (2013), Quality Of Work Life of employees in private technical instutions. *International Journal For Quality Research*. 7 (3):3-14.
- Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. & Judge, T. 2007, *organizational behavior*, 12th edition. New York: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., & Timothy, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Salemba Empat, Jakarta
- Siagian, Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Verdiana, K. & Utama, I. (2013). Pengaruh Reputasi Auditor, Disclosure, Audit Client Tenure Pada Kemungkinan Pengungkapan Opini Audit Going Concern. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Hal 530-543.

- Walton, R.E. 1974. QWL indicators: Prospects and problems. In *Measuring the quality of Working Life: A Symposium on Social Indicators of Working Life* (March, PP: 19-20) edited by A. H. G. Portigal. Ottawa.
- Zin, R.M. (2004). Perception of Profesional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment A Case Study. *Gadjah Mada Internasional Journal of Business*, 6(3), 323-334.