

The Effect Of Family Satisfaction And Job Satisfaction On Quality Of Work Life Of Employees At PT.DEPO PELITA SOKARAJA

Pengaruh Kepuasan Keluarga Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Di PT.DEPO PELITA SOKARAJA

Melli Andini ¹⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial, Ekonomi dan Humaniora, Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto

Email: ¹⁾ melliandini30@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 Januari 2025]

Revised [22 Februari 2025]

Accepted [23 Februari 2025]

KEYWORDS

Family Satisfaction, Job Satisfaction And Quality Of Work Life.

This is an open access

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepuasan keluarga dan kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan di PT. Depo Pelita Sokaraja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan alat ukur menggunakan SmartPLS versi 4. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *Nonprobability sampling* yaitu *Purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang sudah menikah dan minimal bekerja selama satu tahun. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*. Berdasarkan rumus *Slovin*, ukuran sampel pada penelitian ini sebanyak 110 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan keluarga dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT. Depo Pelita Sokaraja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of family satisfaction and job satisfaction on the quality of work life of employees at PT. Depo Pelita Sokaraja. This research used quantitative research methods and measured instruments using SmartPLS version 4. This study used data collection technique, namely questionnaires. This study used non-probability sampling technique, namely purposive sampling with the criteria of employees who are married and have worked for at least one year. Determination of the sample size in this study used the Slovin formula. Based on the Slovin formula, the sample size in this study was 110 respondents. The results showed that family satisfaction and job satisfaction had a positive and significant effect on the quality of work life of employees at PT. Depo Pelita Sokaraja.

PENDAHULUAN

Dalam era modern ini, kehidupan manusia semakin kompleks dengan tuntutan yang tinggi baik di lingkungan kerja maupun keluarga. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga menjadi tantangan yang signifikan bagi banyak individu. Peran sumber daya manusia, baik pria maupun wanita, sangatlah vital bagi perusahaan. Mereka adalah faktor utama yang membawa bakat, kekuatan, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Armada 2024). Berdasarkan laporan dari International Labour Organization (ILO) menyatakan bahwa jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel menjadi salah satu faktor utama yang menghambat keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga (International Labour Organization, 2023). Kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL) menjadi salah satu aspek penting yang diperhatikan oleh organisasi dan karyawan, karena berdampak langsung pada kesejahteraan dan produktivitas (Haar, 2014).

Kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta peluang pengembangan karier (Nadler dan Lawler, 1983). Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kepuasan kerja (Sirgy, 2007). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap lingkungan kerja dan merasa lebih termotivasi (Spector, 1997). Selain kepuasan kerja, kepuasan keluarga juga diyakini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (Greenhaus dan Beutell, 2005). Karyawan yang memiliki kehidupan keluarga yang harmonis dan mendukung cenderung lebih mampu mengelola stres dan tuntutan pekerjaan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan kualitas kehidupan kerja. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai bagaimana kedua faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh kepuasan keluarga dan kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan

dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM, serta memberikan masukan bagi Perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kepuasan keluarga

Kepuasan keluarga adalah konsep subyektif yang bergantung pada perubahan norma sosial, tahap kehidupan keluarga dan perkembangan individu anggota keluarga. Kepuasan keluarga didefinisikan oleh Bowen (1988) sebagai pertukaran timbal balik yang adil berdasarkan pada kemampuan anggota keluarga untuk bersama-sama mewujudkan nilai-nilai yang terkait dengan perilaku didalam keluarga. Ketidakmampuan untuk menyadari, mengikuti atau menyepakati nilai-nilai di antara anggota keluarga cenderung menyebabkan ketidakpuasan dan frustrasi (Bowen, 1988). Duxbury & Higgins, (1991) juga menjelaskan bahwa kepuasan keluarga merupakan bentuk kepuasan individu yang berkaitan dengan domain dan permasalahan keluarga, antara lain sebagai peran orangtua dan kedekatan dengan keluarga. Menurut Barraca, Yarto dan Olea, (2000), kepuasan keluarga didefinisikan sebagai sejumlah perasaan yang memenuhi diri subjek ketika berinteraksi, baik secara verbal maupun non verbal dengan anggota keluarga. Carver & Jones (1992) dan Barraca, Yarto dan Olea, (2000) menggambarkan kepuasan keluarga sebagai dinamisasi yang ada dalam keluarga dan meliputi tiga faktor dasar, yaitu: (1) Kohesivitas, yaitu ikatan emosional yang terbentuk antara anggota keluarga, (2) Adaptabilitas yaitu fleksibilitas dalam aturan, peran dan distribusi kekuasaan yang ada pada satu keluarga dan (3) Komunikasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan keluarga adalah hasil dari interaksi yang positif dan harmonis antar anggota keluarga, yang didasarkan pada nilai-nilai yang disepakati bersama, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, dan komunikasi yang efektif.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah konseptualisasi luas yang mengacu pada sikap keseluruhan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Saputra, A. H, 2023). Ada banyak definisi dan pendekatan yang menjelaskan kepuasan kerja dalam literatur. Definisi Porter, Bacon, Robbins, dan Higman, (1975) menekankan reaksi individu terhadap pekerjaan atau organisasi. Lease (1998) menggambarkan kepuasan sebagai komitmen afektif individu terhadap peran organisasinya. Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap seseorang dalam menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan merasa puas atau tidak dengan kinerja kerja mereka. Sikap negatif mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang tercela yang akan mengarah pada ketidakhadiran, keinginan berpindah, dan juga kinerja yang rendah. Sikap positif mencerminkan tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan dari komitmen, loyalitas, dan kinerja yang bagus. Kepuasan kerja mengacu pada pengumpulan perasaan positif dan negatif yang dimiliki individu (karyawan) terhadap pekerjaannya (Robbins, 2005). Rivai (2004) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah aspek penting dalam konteks pekerjaan yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja individu. Memahami dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nadler dan Lawler (1983) kualitas kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi evaluatif individu terhadap kepuasan pada pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja terdiri dari peluang untuk keterlibatan aktif dalam pengaturan kerja kelompok atau penyelesaian masalah yang saling menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan (Wilcock & Wright, 1991). Kualitas kehidupan kerja didefinisikan oleh Lawler (1982) sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan fisik dan mental mereka di tempat kerja yang mencakup lingkungan kerja, jam kerja, cara pembayaran gaji dan kesehatan.

Sirgy, Siege dan Lee (2001) mengonseptualisasikan kualitas kehidupan kerja dalam hal kepuasan pada kebutuhan karyawan melalui partisipasi mereka ditempat kerja, kebutuhan tersebut, yaitu: (1) Kebutuhan Kesehatan dan Keselamatan, (2) Kebutuhan Ekonomi dan Keluarga, (3) Kebutuhan Sosial, (4) Kebutuhan Penghargaan, (5) Kebutuhan Aktualisasi, (6) Kebutuhan Pengetahuan. Dengan demikian, kualitas kehidupan kerja adalah konsep multidimensional yang mencerminkan bagaimana karyawan merasakan dan mengevaluasi berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat berkontribusi pada kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Ahmad, Tanzeh (2009) penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menafsirkan dan meramalkan hasilnya. Sehingga peneliti dapat melihat gambaran yang jelas mengenai data yang akan diperoleh dengan cara memperjelas rincian data dan menarik kesimpulan tentang pengaruh kepuasan keluarga dan kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan DI PT. DEPO PELITA SOKARAJA.

Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan 3 langkah dalam menganalisisnya, yaitu: (1) Model Pengukuran/Outer Model, (2) Model Struktural/Inner Model, (3) Pengujian Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Validitas Konvergen

Tabel 1 Outer loadings

Variabel	Indikator	Outer Loading	Standar	Informasi
Kepuasan keluarga	X1.1	0.611	0.60	Valid
	X1.2	0.697	0.60	Valid
	X1.3	0.715	0.60	Valid
	X1.4	0.772	0.60	Valid
	X1.5	0.777	0.60	Valid
	X1.6	0.698	0.60	Valid
Kepuasan kerja	X2.1	0.736	0.60	Valid
	X2.2	0.723	0.60	Valid
	X2.3	0.693	0.60	Valid
	X2.4	0.814	0.60	Valid
	X2.5	0.662	0.60	Valid
	X2.6	0.741	0.60	Valid
Kualitas kehidupan kerja	Y1.1	0.635	0.60	Valid
	Y1.2	0.631	0.60	Valid
	Y1.3	0.621	0.60	Valid
	Y1.4	0.674	0.60	Valid
	Y1.5	0.623	0.60	Valid
	Y1.6	0.624	0.60	Valid
	Y1.7	0.631	0.60	Valid
	Y1.8	0.651	0.60	Valid
	Y1.9	0.674	0.60	Valid
	Y1.10	0.689	0.60	Valid
	Y1.11	0.668	0.60	Valid
	Y1.12	0.631	0.60	Valid
	Y1.13	0.633	0.60	Valid
Y1.14	0.691	0.60	Valid	
Y1.15	0.726	0.60	Valid	
Y1.16	0.703	0.60	Valid	
Y1.17	0.675	0.60	Valid	
Y1.18	0.657	0.60	Valid	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Uji Discriminant Validity
Tabel 2 Cross loading

Indikator	Variabel			Informasi
	KB	KF	KKK	
X1.1	0,223	0,611	0,299	Baik
X1.2	0,378	0,697	0,418	Baik
X1.3	0,363	0,715	0,396	Baik
X1.4	0,273	0,772	0,458	Baik
X1.5	0,358	0,777	0,425	Baik
X1.6	0,170	0,698	0,286	Baik
X2.1	0,736	0,392	0,450	Baik
X2.2	0,723	0,272	0,447	Baik
X2.3	0,693	0,284	0,258	Baik
X2.4	0,814	0,364	0,551	Baik
X2.5	0,662	0,176	0,427	Baik
X2.6	0,741	0,385	0,425	Baik
Y1.1	0,346	0,353	0,635	Baik
Y1.2	0,372	0,317	0,631	Baik
Y1.3	0,331	0,235	0,621	Baik
Y1.4	0,315	0,313	0,674	Baik
Y1.5	0,312	0,325	0,623	Baik
Y1.6	0,385	0,342	0,624	Baik
Y1.7	0,415	0,267	0,631	Baik
Y1.8	0,354	0,431	0,651	Baik
Y1.9	0,463	0,366	0,674	Baik
Y1.10	0,406	0,346	0,689	Baik
Y1.11	0,441	0,301	0,668	Baik
Y1.12	0,279	0,341	0,631	Baik
Y1.13	0,397	0,438	0,633	Baik
Y1.14	0,442	0,298	0,691	Baik
Y1.15	0,398	0,331	0,726	Baik
Y1.16	0,281	0,314	0,703	Baik
Y1.17	0,358	0,434	0,675	Baik
Y1.18	0,385	0,376	0,657	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite reliability	Standar	Informasi
Kepuasan keluarga	0.850	0.70	Reliabel
Kepuasan kerja	0.872	0.70	Reliabel
Kualitas kehidupan kerja	0.916	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

R-square

Tabel 4 Nilai R-square

Variabel	R-square
Kepuasan keluarga (X1)	0.512
Kepuasan kerja (X2)	0.515
Kualitas kehidupan kerja (Y1)	0.528

Sumber : Data primer yang diolah, 2025



Pengujian Hipotesis

Tabel 5 Signifikansi Inner Model

Variabel	Path Coefficients	P-Values	Keterangan
Pengaruh Langsung			
Kepuasan keluarga -> Kualitas kehidupan kerja	0.549	0.006	Berpengaruh
Kepuasan kerja -> Kualitas kehidupan kerja	0.505	0.000	Berpengaruh

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Keluarga Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Kepuasan keluarga memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (QWL) karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa kepuasan keluarga berkontribusi pada pengalaman kualitas karyawan (Sinha, 2012). Nagesh (2018) menemukan bahwa karyawan dengan masalah kehidupan keluarga dapat mengurangi kualitas kehidupan kerja mereka. Kehidupan pribadi dan keluarga yang stabil mengarah pada pengalaman kualitas kehidupan kerja yang tinggi para karyawan.

Menurut penelitian Widodo (2010), kepuasan keluarga berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja. Ketika anggota keluarga, seperti suami atau anak, merasa bangga dengan pekerjaan ibu atau istrinya, hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri individu tersebut. Hasilnya, individu tersebut dapat lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen tinggi terhadap pekerjaan akan memberikan dampak positif pada kinerja dan kualitas kehidupan kerja mereka. Keluarga yang harmonis dan mendukung memberikan dukungan emosional yang penting bagi karyawan. Dukungan ini membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai di rumah, mereka cenderung lebih positif dan termotivasi di tempat kerja.

Kepuasan keluarga seringkali terkait dengan kemampuan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Karyawan yang puas dengan kehidupan keluarga mereka cenderung lebih mampu mengelola waktu dan energi mereka, sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga dengan lebih efektif. Secara keseluruhan, kepuasan keluarga memainkan peran penting dalam membentuk kualitas kehidupan kerja karyawan. PT. Depo Pelita Sokaraja memahami dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan sehingga karyawan merasa lebih bahagia, sehat, dan produktif.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (QWL) karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh kesejahteraan karyawan, yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan jenis keterlibatan kerja lainnya. Temuan ini menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja adalah elemen penting dari kualitas kehidupan kerja (Lee, 2015). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Ketika karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih positif secara keseluruhan, yang berdampak pada kualitas kehidupan kerja mereka. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kualitas kehidupan kerja karyawan. PT. Depo Pelita Sokaraja memahami dan memprioritaskan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan merasa lebih sejahtera dan produktif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kehidupan yang stabil dari kehidupan keluarga karyawan menciptakan kehidupan kerja yang baik bagi karyawan PT. Depo Pelita Sokaraja. Kemudian karyawan PT. Depo Pelita Sokaraja merasa puas ditempat kerja sehingga dapat memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik pada perusahaan.

Saran

Mengingat pentingnya kepuasan keluarga dan kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan, PT. Depo Pelita Sokaraja disarankan untuk:

1. Memperhatikan keseimbangan hidup karyawan seperti memberikan opsi jam kerja yang fleksibel, contoh *remote working* atau jam kerja yang dapat disesuaikan, terutama bagi karyawan yang memiliki anak kecil atau anggota keluarga yang membutuhkan perawatan. Memperpanjang atau memberikan cuti keluarga yang lebih fleksibel untuk keperluan keluarga, seperti cuti melahirkan, cuti sakit keluarga, atau cuti untuk merawat anggota keluarga yang sakit. Kemudian menyediakan fasilitas seperti tempat penitipan anak di tempat kerja atau memberikan subsidi untuk biaya penitipan anak.
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan karir mereka melalui pelatihan, pendidikan, atau mentoring.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh. (2009). *Pengantar Metode penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Armada dan Khairul Bahrin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja ,Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. *Jurnal Fokus Manajemen*, Vol. 4. No.1.
- Barraca, J., Yarto, L.L., & Olea, J. (2000). Psychometric properties of new family life satisfaction scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 16(2). 98-106.
- Bowen, G. L. (1988). Family life satisfaction: A value-based approach. *Family Relations*, 37, 458–462.
- Carver, M. D., & Jones, W. H. (1992). The Family Satisfaction Scale. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 20(2), 71-84.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender Difference in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2005). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 30(4), 763-788.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life conflict: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 80-91.
- International Labour Organization (ILO). Waktu Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja di Seluruh Dunia [Internet]. 2023 [cited 2025 Januari 07]. Available from: <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>
- Lawler, E. (1982). Strategies for Improving the Quality of Work Life. *American Psychologist*, 37, 66-37.
- Lease, S.H. (1998). Annual Review, 1993–1997: Work Attitudes and Outcomes. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 53, No. 2, Pp. 154–183.
- Lee, J.-S., Back, K.-J., & Chan, E. S. (2015). Quality of Work Life and Job Satisfaction among Frontline Hotel Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27, 768-789.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.
- Nagesh. 2018. Influence of Quality of Work Life on Work Performance of Employees. *International Journal of Engineering Technology Science and Research*.
- Porter, J. K., Bacon, C. W., Robbins, J. D., & Higman, H. C. (1975). A field indicator in plants associated with ergot-type toxicities in cattle. *Journal of Agricultural and Food Chemistry*, 23, 771-775.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2005). *Essentials of Organizational Behavior*. 8th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Saputra, A. H, Susena, K. C. dan Nurzam. (2023). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULPBintuhan. *Jurnal Fokus Manajemen*, Vol. 3No. 2.
- Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: empirical evidence from Indian organisations. *Australian Journal of Business and Management Research*. Vol. 1 No. 11, pp. 31-40.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*. Vol. 55, pp. 241-302.
- Sirgy, M. J., Grzeskowiak, S., & Rahtz, D. (2007). An extension and further validation of a measure of quality of work life. *Social Indicators Research*, 80(2), 339-360.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, and implications*. Sage Publications.
- Widodo. (2010). Model pengembangan kepuasan kerja dengan kepuasan keluarga. *Jurnal Bismis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 17. No. 1.
- Wilcock A., & Wright M (1991). Quality of Work Life in the Knitwear Sector of the Canadian Textile Industry. *Public Personnel Management*, Vol. 20, 1991.