

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk. – *POULTRY
BREEDING DIVISION* UNIT Tukadaya Jemberana)**

A.A Ngr Alit Indra Pradnyanata, I Wayan Sujana, Nengah Suardika
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
email : pradnyanata016@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia. Sampel yang diambil sebanyak berjumlah 35 orang. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda, uji F dan Uji t. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.: 1) *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division*. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dimaknai apabila *Quality of Work Life* karyawan dalam melaksanakan tugas sehari hari secara baik maka belum tentu memberikan rasa puas karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Tukadaya Negara. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Tukadaya Negara. Hasil temuan ini memberikan suatu kepastian bahwa dengan peningkatan Budaya organisasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan dapat secara langsung memberikan kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Tukadaya Negara

Kata kunci : *Quality of Work Life*, Budaya organisasi dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Quality of Work Life and Organizational Culture on employee job satisfaction. The research was conducted at PT. Japfa Comfeed Indonesia. The samples taken were 35 people. The analysis technique used in this research is multiple linear regression technique, F test and t test. The results of this study are as follows: 1) Quality of Work Life has no significant effect on employee job satisfaction at PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. - Poultry Breeding Division. The findings obtained in this study can be interpreted if the Quality of Work Life of employees in carrying out their daily tasks properly does not necessarily give employees satisfaction at PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. - Poultry Breeding Division Tukadaya Negara. 2) Organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. - Poultry Breeding Division of

Tukadaya Negara. These findings provide a certainty that with an increase in organizational culture in carrying out work tasks can directly provide job satisfaction for employees at PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. - Poultry Breeding Division of Tukadaya Negara

Keywords: Quality of Work Life, Organizational culture and job satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Menurut Luthans (2011:114), Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja, sebaliknya ketidakpuasan akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, pemogokan, dan tindakan-tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2008:202), indikator atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu: Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral kerja, Disiplin, dan Prestasi kerja.

Ketidak meratanya kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Hal tersebut menyangkut tentang upaya yang dilakukan oleh manajemen terhadap peningkatan mutu kerja karyawan (*quality of work life*) dikarenakan kurangnya dorongan atau motivasi yang berupa dukungan serta perlakuan baik dari rekan kerja dan atasan yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa masih belum meratanya kepuasan kerja padahal gaji

sudah dirasakan adil tetapi bonus (*service*) dari tingkat keuntungan perusahaan masih belum dirasakan secara adil dan dukungan dari rekan kerja maupun atasan masih kurang dirasakan dilihat dari team work yang kurang saat pembagian kerja.

Quality of work life merupakan konsep yang multidimensional yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Cascio (2013:24) menyatakan *quality of work life* menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan.

Salah satu tujuan *Quality of work life* adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu dengan mengetahui *Quality of work life* diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan karyawan, Ada empat dimensi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam *Quality of work life* yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja, dan restrukturisasi pekerjaan.

Dari hasil observasi awal diidentifikasi bahwa faktor restrukturisasi kerja ini belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Unit Tukadaya Jembrana, para karyawan diberi tugas yang monoton, sehingga membuat kejenuhan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins, (2008: 112), Budaya organisasi sebagai salah satu

sistem nilai yang dianut dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap aktivitas karyawan. Disamping itu pula menurut Robbins (2010:279) mendefinisikan budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru yaitu sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Pemaksaan suatu budaya dapat menimbulkan ketidakcocokan antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerjasama. Ketidaknyamanan karyawan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti kepada beberapa karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Unit Tukadaya Jembrana. Permasalahan berkaitan dengan budaya organisasi karyawan dalam menangani pekerjaan masih kurangnya kesediaan karyawan untuk berinisiatif atau mengambil prakarsa untuk bertindak inovatif, dan tidak memiliki keberanian menghadapi resiko yang akan terjadi. Disamping itu kurangnya aturan atau ketentuan yang jelas dan transparan mengenai promosi secara proporsional dalam arti sesuai dengan tingkat kinerja yang diimbangi oleh masing-masing karyawan.

Berdasarkan uraian dari teori dan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – *Poultry*

Breeding Division Unit Tukadaya Jembrana”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian *Quality of Work Life*

Quality of work life merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan karyawan pada organisasi (Zin, 2004). Cascio (2003) mendefinisikan *quality of work life* sebagai persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Menurut Dessler (1992), (dalam Aryansyah dan Kusumaputri, 2013) *quality of work life* didefinisikan sebagai suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi.

Dimensi *Quality of Work Life*

Zin (2010) dimensi terdapat empat dimensi dalam penerapan *quality of work life* sebagai berikut.

- a. Partisipasi adalah karyawan diberikan kesempatan untuk menyumbangkan ide-ide.
- b. Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang aman.
- c. Pengembangan adalah karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri.
- d. Integrasi kerja adalah karyawan mampu bekerjasama dalam satu tim.

Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai persamaan cara pandang setiap anggota organisasi terhadap suatu sistem dimana sistem tersebut dapat digunakan untuk mencari pemecahan atau solusi permasalahan sehingga akan menjadi satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan. Budaya organisasi juga bisa dijadikan sebagai identitas suatu organisasi sehingga organisasi tersebut memiliki perbedaan dengan organisasi yang lain baik dalam hal pencapaian tujuan ataupun penyelesaian masalah. Menurut Robbins (2007:122), menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Variabel Budaya Organisasi menurut Hofstede (1993) dalam Mas'ud (2009:133), dibentuk oleh indikator. Adapun indikator dari Budaya Organisasi dapat diartikan dalam empat konsep yaitu:

- a Profesionalisme
- b Jarak Manajemen
- c Percaya pada rekan kerja
- d Integrasi

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 80), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima. Dan menurut Martoyo (2010:115-116), kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari pegawai yang bersangkutan.

Indikator kepuasan

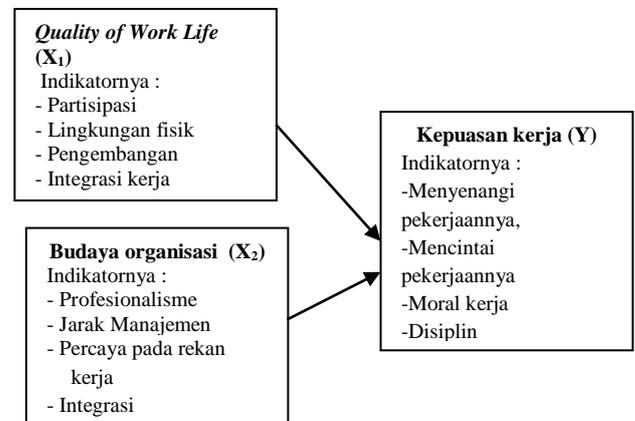
Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan

penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2008:202), mengklasifikasikan faktor atau dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu: Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral kerja dan Disiplin, dan Prestasi kerja

Kerangka berpikir dan Hipotesis

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis dapat menggambarkan kaitan antara disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan seperti Gambar 3.1 berikut ini

Gambar 3.1
Kerangka Berpikir



Hipotesis penelitian

Hipotesis 1 (H.1) : *Quality Of Work Lif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Unit Tukadaya Jembrana.

Hipotesis 2 (H.2) : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Unit Tukadaya Jembrana.

Metodelogi penelitian

Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan pada PT. Japfa *Comfeed* Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Unit Tukadaya Jembrana yang terkait dengan *Quality of Work Life*, budaya organisasi serta kepuasan kerja karyawan.

Jumlah sampel

Berdasarkan data yang di dapat, karyawan pada PT. Japfa *Comfeed* Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Unit Tukadaya Jembrana berjumlah 35 orang kurang dari 100, maka diambil seluruhnya, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Maka metode pengambilan sampel adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dua analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial.

- 1) Analisis Regresi Linier Berganda .
Menurut Umar (2007:114), analisis regresi linear berganda adalah bentuk pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yang dinyatakan dengan persamaan matematis.
- 2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen.

- 3) Analisis Determinasi
Menurut Hasan (2007:28), analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui atau menentukan seberapa besar pengaruh *Quality of Work Life* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang dinyatakan dalam persentase. Untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan jalan mengalikan *R Square*.
- 6). Uji t (t-test)
Menurut Wirawan (2002:304), Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) *Quality of Work Life* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa *Comfeed* Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division*. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dimaknai apabila *Quality of Work Life* karyawan dalam melaksanakan tugas sehari hari secara baik maka belum tentu memberikan rasa puas karyawan pada PT. Japfa *Comfeed* Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Tukadaya Negara.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Tukadaya Negara. Hasil temuan ini memberikan suatu kepastian bahwa dengan peningkatan Budaya organisasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan dapat secara langsung memberikan kepuasan kerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. – *Poultry Breeding Division* Tukadaya Negara

Daftar pustaka

- Afrizal, Nasir Aziz dan Mukhlis Yunus. 2012. Pengaruh quality of work life dan kompensasi terhadap loyalitas serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Aceh cabang Bener Merian. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(1).pp.1-18.
- Anatan, Lina dan Lena, Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Alfabeta Bandung.
- Ardana, I K., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arifin, Noor 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada CV. Duta Senenan Jepara). *Jurnal Ekonomi*.
- Aryansyah, Imam dan Kusumaputri, E.S. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Humanitas*, 10(1), 75 – 86.
- Bakotic, D., and Babic, T. K. 2013. Relationship Between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*. 4 (2), pp: 206-212.
- Bakti, M.M., Rahardjo, K., and Riza, M.F. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Efektivitas kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(2).
- Bemana, Simin., Hamideh Moradi., Mohsen Ghasemi., Sayed Mehdi Taghavi and Amir Hosain Ghayoor. 2013. The Relationship among Job Stres and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal* 22 (2), pp: 233-238.
- Brahmasari, I.A., dan Agus, S. 2008. Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2) h: 124-135.
- Cascio WF. 2006. *Managing human Resources : Productivity, Quality of work Life, Profits*. Edisi ke-7. Newyor (US): McGraw-Hill Companies, Inc.

- Cantika, Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.
- Edy. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat “Rumah Sakit Mata Dr. YAP” Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2 (3). pp. 159 – 174.
- Dewi Enika Lestari, NP dan Netra Salit, IG. 2015. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*.4(7). pp.1933-1948.
- Gozhali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goudarzwand Chegini M and Mirdozande SG. 2010. The relationship between quality of work life and job satisfaction of public hospitals in Rasht. *Journal of Research in Medical Sciences*. 14(2): 108-111.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Husnawati, A. 2006. Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (Studi pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Hwa Ko-Wen. 2012. The Relationships Among Professional Competence, Job Satisfaction And Career Development Confidence For Chefs In Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*. 31: pp: 1004-1011.
- Ishfaq Ahmed, Muhammad Nawaz Musarrat, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat, Ahmad Usman. 2010. Effect of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction: a Case Study of University of The Punjab Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3), pp: 70-80.
- Kartika, E.W, dan Thomas, S. Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12 (1), pp: 100-112.

- Kermansaravi, Fatihe., Ali Navidian., Shahindokht Navabi Rigi., and Fariba Yaghoubinia. 2015. The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Faculty Members In Zahedan University of Medical Science. *Global Journal of Health Sciences*, 7(2).
- Khorsandi, M., Jahani, F., Rafie, M., and Farazi, A. 2010. Health-Related Quality of Work Life in Staff and Hospital Personnel of Arak University of Medical Sciences In 2009. *Journal of Arak Medical University*, 13(1), 40-48.
- Kumar, Navdeep and Pankaj Garg. 2010. Impact of motivational factors on employee's job satisfaction- A study on some selected organization in Punjab, India. *Asian Journal Of Management Research* 672.2 (1).pp: 672-683.
- Kusuma, PC., Kusdi Rahardjo dan Arik Prasetya. 2015 . pengaruh stress kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan studi kasus pada karyawan non medis RSUD Ibnu Sina Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1(1).pp.1-9.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi (Organizational behavior, 10th edition)*. Penerjemah: V. Andika dkk. Yogyakarta: Andi offset.
- Mangkunegara, A. P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, M. Kholiq. 2013. Pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran pada program studi administrasi negara di fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Mulawarman. *E-Journal Ilmu Administrasi Negara*. 1(2).pp.532-543.
- Murty Windy Aprilia dan Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), pp: 215-228.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mirkamali S.M, Narenji Sani F. 2008. Investigating the relationship between quality of work life and job satisfaction among faculty members of Tehran and Sharif. *Journal of Research and Planning in Higher Education*. (48): 65-75.
- Muthukumar, N dan Subburaj, A. 2012. A Study on Quality of Work Life at HCL Technologies Limited, Chennai. *International Journal of Management Research and Review*. 2(9):1520-1534.

- Mosadeghrad, A.M. 2003. The Role of Participative Management (Suggestion System) In Hospital Effectiveness and Efficiency. *Research in Medical Sciences*. 8 (3).pp: 85-94.
- Nanjundeswaraswamy, Swamy. (2013). Quality of worklife of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*. 7(3) 3–14, ISSN 1800-6450.
- Nazem F, Arghneh Shakeri JG and Motalebi A.2011. Investigating the relationship between quality of work life and job satisfaction among secondary school teachers in the city schools of education Nazarabad. *Journal of Social*.4(12): 95 -75.
- Naeem, AT., Freeha Ihsan and Zahid Mahmood. 2014. The study of organizational justice, violation of psychological contract and its effect on job satisfaction in Paris Industry of Pakistan. *International Journal of Academy Research in Business and Social Science*.4(12).pp. 244-251.
- Nawawi dan Hadari, 2005. *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nafei, W.2015.The Role of Job Embeddedness on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Menoufia University Hospitals. *International Journal of Business and Management*.10(4).
- Navqi, S.M.M.R., Maria Ishtiaq, Nousheen Kanwal and Mohsin Ali.2013. Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: the moderating role of organizational culture in fast food sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 8(17).pp. 92-102.
- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pns Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 19 (2).h: 153-169.
- Permana, DA., Hamid, D dan Iqbal, M. 2015. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja (studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (persero) kantor cabang utama malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.26(2).1-10.
- Putri, C. Kusuma W., Rahardjo K., dan Prasetya A. 2015. Pengaruh stress kerja dan kualitas kehidupan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal administrasi bisnis*. 1(1). 1-9.
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal*

- Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 8(1). pp. 68-80.
- Prabu, A., Desember 2005, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim", *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*.vol. 3, no.6, hal. 1-25.
- Pramdhana, Fadly.2013. Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Murni Lestari Makasar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin.
- Rethinam, Guna Seelan dan Maimunah Ismail. 2008.Construct of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Science*. Vol. 7 No. 1.pp. 58 – 70.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*.Jakarta : Rajawali Pers.
- Risambessy. 2012. Motivasi Kerja, Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Universitas Brawijaya*.
- Robbinss Stephen P., 2002. *Essentials of OrganizationalBehavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Robbins P. Stephen. 2006. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Rokhman, Wahibur.2012. Pengaruh QWL terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT di Kabupaten Kudus. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus. Jawa Timur.
- Saleem, R., Azeem, M., and Asif, M. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organization of Pakistan. *International Journal of Business an Management*, 5 (11), pp: 213-222.
- Saydan.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jambatan.
- Soltanzadeh V, Ghalavand H and Fattahi M.2012.Study of the relationship between quality of work life and job satisfaction among faculty members ,Shiraz. *The Journal of Human Resource Management*.4(2): 149-125.
- Sugiyono.2008.*Metode Penelitian Bisnis, Edisi Kedua Belas*, Penerbit : Alfa Beta, Bandung.
- Sugiyono.2012.*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Maulana., dan Ikwanul, Hakim.2010. Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Solusi*, 5(2), 75-91.

- Tabassum A, Rahma T and Jahan K.2011. Quality of Work Life among Male and Female Employees of Private Commercial Banks in Bangladesh. *Journal of Economics and Management*. 5(1): 266 – 282.
- Utama, Hariyanta Budi.2011. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. 19(17), h:1-28.
- Wirawan, Nata. 2014. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Infrensia) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Ketiga. Denpasar: Keraras Emas.
- Yusuf, Tamzil. 2010. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar). *Jurnal Ekonomi*.
- Yulinda.2009. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Zin MR. 2004. Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment. Yogyakarta (ID): *Gajah Mada International Journal of Bussiness*, 06 : pp. 323-324.