KETERKAITAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. LION SUPERINDO BANDUNG

Oleh :
MUHAMMAD GILANG VALENTINO
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterkaitan kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung dan bagaimana kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dan komitmen terhadap kinerja. Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu masuk kedalam kategori kurang baik, variabel komitmen pada level kurang baik dan kinerja dalam kategori kurang baik. Selanjutnya hasil penelitian verifikatif menunjukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikat terhadap kinerja, komitmen berpengaruh secara signifikat terhadap kinerja, dan yang dipengaruhi oleh positif dan negatif dari kedua variabel yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan komitmen secara simultan dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan.

EMPLOYEE QUALITY OF LIFE AND COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. LION SUPERINDO BANDUNG

Abstract - Research aims to understand the influence the quality of life of work and commitment to employee performance in pt .Lion superindo bandung and how the quality of life work on the performance and commitment to performance. The results of the analysis descriptive showed that the quality of life work that is into category less than good, variable a commitment to the level of inadequate and performance in the category of less than good.Next verifikatif research showed that the quality of life work influential in signifikat on performance, commitment influential in signifikat on performance, and influenced by positive and negative of both variables affecting the quality of life work and commitment simultaneously influenced by performance variables employees

Keywords: Quality of work life, Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Maka dari itu organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal serta melatih pegawai dan menetapkan tujuan organisasi (Dessler, 2011:322). Permasalahan yang muncul adalah ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Keberhasilan

perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja pegawai, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Ahmed dan Uddin, 2012).

Factor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (A. Dale Timple dalam Anwar Prabu mangkunegara, 2006). Salah satu dari faktor kinerja tersebut yang berpengaruh adalah kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia ungkap (Wayne, dalam Noor Arifin 2012). Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi kualitas kehidupan kerja tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi.

Kualitas kehidupan kerja sendiri mempunyai dampak pada komitmen organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja pada karyawan juga menumbuhkan komitmen pada karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dan organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam.

KAJIAN PUSTAKA

Kualitas kehidupan kerja

Menurut Walton (Robbins, 2002) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di lingkup pekerjaan.

Suasana pekerjaan yang dimaksudkan adalah berdasarkan kepada delapan aspek yaitu :

1. Kompensasi yang cukup dan memadai
2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat
3. Pekerjaan yang mengembangkan kapasitas manusia
4. Peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan
5. Integrasi sosial dalm organisasi pekerjaan
6. Hak – hak karyawan
7. Karyawan dan ruang hidup secara keseluruhan

Komitmen

Menurut Allan Mayer et. al (2007) menyatakan komitmen itu adalah suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target.

Indikator - indikator dalam komitmen organisasional menurut Allan Mayer et. Al(2007) antara lain :

1. *Affective Commitment*
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment*

Kinerja karyawan

Sedarmayanti (2007) mengatakan bahwa Kinerja berasal dari kata *performance* yang merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satunya memilikiarti "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan).

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pengetahuan dan keterampilan
4. Ketepatan waktu
5. Komunikasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35)adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain".

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui keterkaitan kualitas kehidupan kerja dan Komitmen terhadap kinerja karyawan

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya keterkaitan kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini melalui, kuisioner dan observasi, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data sekunder mengenai keterkaitan kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo Bandung adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Kualitas kehidupan kerja, Komitmen dan Kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dari karyawan PT. Lion Superindo Bandung. Total sampel 63 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - T serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja karyawan = 3.374 + 0.186*(Kualitas kehidupan kerja) + 0.580*(Komitmen) + 26.6% (ε)

C = 3.374 Menunjukkan jika Kualitas kehidupan kerja dan Komitmen yang bernilai 0 maka pertumbuhan Kinerja karyawan bernilai 3.374

β_1 = 0.186 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Kualitas kehidupan kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.186

β_2 = 0.580 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Komitmen meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.580

ε = 26.6% Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.069 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Kualitas kehidupan kerja dengan Komitmen, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Kualitas kehidupan kerja (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.823 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.801 – 1,00). Arah hubungan positif antara Kualitas kehidupan kerja dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
2. Keeratan hubungan antara Komitmen (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.833 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.81 – 1.00). Arah hubungan positif antara Komitmen dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Komitmen akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
3. Keeratan hubungan antara Kualitas kehidupan kerja (X_1) dan Komitmen (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.857 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.81 – 1.00). Arah hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan Komitmen dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya kualitas kehidupan kerja dan komitmen akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperolehtampak nilai R-squared sebesar 0.734 atau 73.4% menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 73.4%, sedangkan sisanya 26.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} = 2.987 > 2.000 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat

disimpulkan bahwa secara parsial Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini sejalan berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau, 1999) Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Elmuti dan Kathawala, 1997).

- Komitmen terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Komitmen terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung}= 3.595 > 2.000 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yeh dan, Hong (2012) yang mengatakan bahwa yaitu Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, Sebagai karyawan memiliki komitmen organisasi, produktifitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kualitas kehidupan kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara simultan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai f_{hitung} = 82.760 > 3.15 (f_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dilakukan oleh Ari Husnawati,dkk (2006).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kualitas kehidupan kerja yang didalamnya diukur melalui 8 indikator. Indikator hak-hak karyawan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori kurang baik, sedangkan peluang untuk tumbuh dan merasa aman bagi para karyawan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Dan secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik.
2. Komitmen yang ada di PT. Lion Superindo Bandung berada pada kategori kurang baik, terdiri dari 3 indikator memperoleh persentase tertinggi dengan kategori kurang baik, sedangkan indikator komitmen afektif memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran masuk dalam kategori kurang baik
3. Dari 4 indikator kinerja karyawan, Indikator kualitas memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukupbaik, sedangkan indikator pelaksanaan tugas dan tanggung jawab memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori kurang baik.
4. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Kualitas kehidupan kerjaterhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung.

5. Secara parsial penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Komitmen terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Komitmenterhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung.
6. Secara simultan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari antara kualitas kehidupan kerja dan komitmenterhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung..

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak PT. Lion Superindo Bandung mengenai keterkaitan kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan melalui yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penerapan Kualitas kehidupan kerja masih berjalan kurang baik di PT. Lion Superindo Bandung. Oleh karena itu hal tersebut harus dievaluasi. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan selalu memperhatikan hak – hak karyawan yang harus diterima. Selain itu pengembangan karir seorang karyawan yang ada di perusahaan pun harus menjadi prioritas karena akan membuat motivasi karyawan tersebut. Salah satu wujud nyata yang perlu diperhatikan dengan menciptakan situasi lingkungan yang humanis.
2. Komitmen PT. Lion Superindo Bandung berjalan kurang baik. Oleh karena itu adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan memberikan pandangan kepada karyawan tentang nilai-nilai yang berlaku di perusahan. Selain itu karyawan diharapkan bisa memegang teguh komitmen tersebut. Salah satu cara membangkitkan komitmen karyawan dengan memperlibatkan karyawan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas perusahaan juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan atau dengan sesama rekan kerja.
3. Kinerja karyawan PT. Lion Superindo Bandung Bandung masih berjalan kurang baik. Terdapat hal yang disarankan kepada pihak perusahaan adalah dengan memberikan semangat terhadap karyawan untuk berkontribusi lebih kepada perusahaan dan pekerjaan yang diselesaikan agar cepat selesai. Ada juga cara meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan hak-hak karyawan yang meliputi gaji dan kenaikan setiap tahunnya, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, komunikasi dan hal-hal lain.
4. Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini dengan semakin diperhatikannya kualitas kehidupan kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Misalnya dengan menyapa karyawan dengan ramah akan membuat karyawan merasanya nyaman dengan linkungan kerjanya dan karyawan juga akan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut otomatis ia akan memperbaiki kinerjanya agar tetap dipertahankan oleh perusahaan karena karyawan tersebut merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.
5. Pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini perusahaan harus bisa membuat komitmen yang sesuai dengan harapan dari karyawan agar kinerja dari karyawan tersebut bisa maksimal. Dengan memperhatikan hak-hak karyawan maka komitmen karyawan akan meningkat dan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik.

6. Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen terhadap Kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan oleh perusahaan dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, karyawan bisa bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dan bekerja dengan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, "Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia", Pen. PT Refika Aditama

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

Ahmed dan Uddin.2012. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Karma Jimbaran".*Skripsi*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

Allen, N.J., dan Meyer J.P. 1990. "*The measurement and antecendents of affective, continuance and normative commitment to the organization,*" dalam Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. "Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Perkebunan nusantara iii di sumatera utara". Jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.11, no. 1: 31-37

Allen & Meyer, 1997 http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/komitmen-organisasi.html.\

Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management.

Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1994, "*The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment*", Journal of Occupational Psychology

Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Stepanus. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Universitas Palangka Raya)" JSM (Jurnal Sains Manajemen) *Program Magister Sains Manajemen* UNPAR, *Volume III,* Nomor 2, September 2014 ISSN : 2302-1411

Arifin, Noor. "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara". Jurnal Economia, 8 (1). April 2012.

Evan Karno Pasaribu, Ayu Desi Indrawati "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali" E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7785-7809 ISSN : 2302-8912

FRIDA AGASTI INDASWARI. "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil Vi Semarang)" Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang 2006

Hasibuan, Malayu. 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia:Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah". Jakarta: PT. Toko Gunung Agung

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, (2003). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.

Mohammad Rabiul Basher Rubel and Daisy Mui Hung Kee. "*Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS)*" *School of Management, University Sains Malaysia, Penang, Malaysia, 11800 Minden Penang, Malaysia, World Applied Sciences Journal 31 (4): 456-467, 2014 ISSN 1818-4952*

Mohd. Ahamar Khan. "*Influence Of Quality Of Work Life On Organizational*

Commitmen Among Clerical-Staff" Asia Pacific Journal of Research Vol: I. Issue XXV, March 2015 ISSN: 2320-5504, E-ISSN-2347-4793

Mowday R., Steers, R dan Porter, L. (1997). "*The Measurement of Organizational Commitment*". *Journal of Vocational Behaviour.*

Nawawi, Hadari. 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif Cetakan Keempat". Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Prof Dr. Sugiono, (2011). "Metode Penelitian Pendidikan (Pendekataan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)"; Alfabeta. Bandung.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment 572 EISENBERGER ET AL.

Robbins, S. P. 2002. "Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi" *Edisi Kelima*. Penerjemah : Halida dan Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga.

Robbins, S.P. (terjemahan : Molan). (2002). Perilaku organisasi 10th ed. Klaten : PT. Intan SejatiKlaten.

Kuntjoro Z, 2002. Dukungan Sosial Pada Lansia.http://www.e-psikologi.co.id

Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti, 2007, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja", Bandung, Penerbit Mandar Maju.

Sudarmo. 2010. Gaya Kepemimpinan Perempuan Bagi Efektivitas Organisasi.

Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010. "Statistika untuk Panelitian". Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko, 2001, "Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia", cetakan kedua belas, Yogyakarta: BPFE

Umi Narimawati. 2007. "Riset Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Agung Media.

Umi Narimawati. 2008. "Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi". Bandung: Agung Media