KETERKAITAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. IDE TELEKOMUNIKASI KOTA BANDUNG

Oleh :
RIFKI ALFIANTO DWI PUTRA
21213003

Pembimbing : Isniar Budiarti
e-mail : rifkialfianto748@gmail.com

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa kualitas kehidupan kerja yaitu masuk kedalam kategori cukup baik, variabel komitmen organisasi pada level cukup baik dan kinerja karyawan dalam kategori cukup baik. Selanjutnya hasil penelitian verifikatif menunjukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan variabel yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi secara simultan dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja

THE RELATIONSHIP OF QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. IDE TELEKOMUNIKASI BANDUNG

Abstract - The purpose of this study was to determine the effect of Quality of Work Life and Organizational Commitment to Employee Performance either partially or simultaneously. The results of descriptive research that proves that the variable quality of work life, organizational commitment, and employee performance in good enough category. Furthermore, the result of verificative research shows that the quality of work life has a significant effect on employee performance, organizational commitment influences significantly on performance, and the variables affecting the quality of work life and organizational commitment are simultaneously influenced by employee performance variable.

Keywords: Quality of work life, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Respon terencana atau tidak terencana terhadap desakan yang ada pada organisasi sering disebut sebagai perubahan. Perubahan sering dianggap sebagai sebuah ancaman terhadap keberadaan dan keberlangsungan organisasi termasuk perusahaan. Perubahan bisa terjadi secara terang-terangan dan mendadak seperti adanya peningkatan keluhan dari karyawan ataupun dapat terjadi kehilangan motivasi, loyalitas, kualitas kehidupan kerja dan komitmen karyawan sehingga dapat terjadi penurunan kinerja pada organisasi di perusahaan. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik karena dengan memiliki pegawai yang mempunyai kinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja pada organisasinya.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang baik dipercaya organisasi akan membawa keunggulan kompetitif. Hal tersebut terjadi karena individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan organisasi secara keseluruhan (Novliadi,2007). Oleh karena itu pegawai harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas, sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan sehingga tujuan perusahaan bisa dicapai. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja yang didapatkan di perusahaan tersebut. Suatu perusahaan dapat dikatakan berkualitas jika perusahaan tersebut memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, serta bisa mensejahterakan karyawan sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu program pelatihan dan pendidikan yang dapat dijadikan sebagai salah satu bentuk kebijakan organisasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai. Dengan meningkatnya kualitas kehidupan kerja di organisasi maka akan mempengaruhi pula peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat menciptakan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Menurut Raduan (2006), kinerja merupakan dimensi yang krusial dari kualitas kehidupan kerja karyawan, karena terbukti berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila kualitas kehidupan kerja karyawan sudah baik maka akan menciptakan kinerja yang baik pula.

KAJIAN PUSTAKA

Kualitas Kehidupan Kerja

Nawawi Hadari (2008) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja, adapun indikatornya yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi yang layak
2. Keselamatan lingkungan
3. Kesehatan kerja
4. Keselamatan kerja
5. Komunikasi
6. Penyelesaian konflik
7. Pengembangan karir
8. Partisipasi kerja

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2006) komitmen organisasi merupakan suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya didalam organisasi tersebut.

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

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

Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Hairy Anshari *et all* (2014) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Indikator kinerja menurut Rivai (2009:27) yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2005:21) yaitu:

"Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas"

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2013:6) yaitu:

"Metode penelitian yang melalui pembuktian untuk menguji hipotesis dari hasil penelitian deskriptif dengan menggunakan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima."

Metode ini bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu 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 adalah data sekunder dan primer mengenai keterkaitan kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan sampel data Kualitas kehidupan kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dari CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung. Total sampel sebanyak 51 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji T serta uji F dengan tingkat signifikansi 0,05. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa keterikatan beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama (Moh. Nazir 2013:463). Dengan menggunakan *software SPSS 21.0*, pengujian kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y= 3,934 + 0,145X_1 + 0,414X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 3,934 menunjukan bahwa ketika kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, kinerja karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 3,934 kali.
b. Variabel X_1 yaitu kualitas kehidupan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,145 menunjukan bahwa ketika kualitas kehidupan kerja meningkat, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,145 kali.
c. Variabel X_2 yaitu komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,414, menunjukan bahwa ketika komitmen organisasi meningkat, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,414 kali.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mwnurut Husein Umar (2011:181) model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas data, dapat dilihat dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

Setelah menghitung normalitas dengan menggunakan software SPSS versi 21,0, diperoleh nilai Kolmogorov sebesar 0,684. 0,608. 0,901 yang lebih besar dari 0,05. yang menunjukan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran yang normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

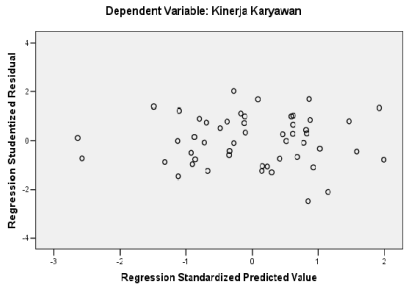
Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk melihat nilai multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah adalah model yang homokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelangaran heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan menggunakan metode *scatter plot* dengan ketentuan sebagai berikut:

a. jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas
b. jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (homokedastisitas).



terlihat bahwa titik-titik yang diperoleh membentuk pola acak tidak beraturan serta menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dalam model regresi yang akan dibentuk tidak ditemukan adanya pelanggaran heteroskedastisitas, dengan kata varians residual bersifat homokedastisitas.

ANALISIS KORELASI

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dari pengujian yang telah dilakukan untuk melihat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

ANALISIS KORELASI SIMULTAN

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742[a]	,550	,531	1,59294

a. Predictors: (Constant), Komitmen, QWL

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Keeratan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,724. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,724 termasuk kedalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,600 – 0,799. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara Kualitas kehidupan kerja dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Anwar prabu mangkunegara (2011) yang menyebutkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan tergantung pada kualitas kehidupan kerja yang dilakukan karyawan di dalam perusahaan, jika seorang karyawan sudah memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi maka komitmen organisasi di dalam perusahaan akan optimal dan kinerja yang dilakukan karyawan akan lebih produktif.

ANALISIS KORELASI PARSIAL

Correlations

		QWL	Kinerja Karyawan
QWL	Pearson Correlation	1	,630**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	51	51
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,630**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	51	51

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keeratan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,630. Nilai korelasi bertanda positif menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,630 termasuk kedalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,600 – 0,799.

Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Mathis dan Jackson (2009) yang mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang karyawan alami akan meningkat jika kualitas kehidupan kerja yang karyawan inginkan sudah memenuhi syarat yang karyawan inginkan.

Correlations

		Komitmen	Kinerja Karyawan
Komitmen	Pearson Correlation	1	,645**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	51	51
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,645**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	51	51

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Keeratan hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,645. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,645 termasuk kedalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,600 – 0,799.

Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Kenly Rimpulaeng (2014) Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi.

KOEFISIEN DETERMINASI

(KOEFISIEN DETETRMINASI ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742[a]	,550	,531	1,59294

a. Predictors: (Constant), Komitmen, QWL

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai *R-Square*. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,742. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

Kd = $(r)^2$ x 100 %

Kd = $(0{,}742)^2$ x 100 %

Kd = 55%

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 55%. Hal ini menunjukan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 55%, sedangkan sisanya sebesar 45% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

KOEFISIEN DETERMINASI PARSIAL

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	QWL	,418	,630
	Komitmen	,445	,645

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 terhadap Y = 0,418 x 0,630 = 0,263 atau 26,3%

Pengaruh X_2 terhadap Y = 0,445 x 0,645 = 0,287 atau 28,7%

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa komitmen organisasi (X_2) memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 28,7%, sedangkan 26,3% lainnya diberikan oleh kualitas kehidupan kerja (X_1).

Hal ini sesuai dengan pernyataan menurut Anwar prabu mangkunegara (2011) yang menyebutkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan tergantung kualitas kehidupan kerja yang dilakukan karyawan di dalam perusahaan, jika seorang karyawan sudah memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi maka komitmen organisasi di dalam perusahaan akan optimal dan kinerja yang dilakukan karyawan akan lebih produktif.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,934	1,694		2,322	,024
	QWL	,145	,038	,418	3,789	,000
	Komitmen	,414	,103	,445	4,039	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh kualitas kehidupan kerja sebesar 3,789. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=51-2-1= 48, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,011. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,789, berada diluar nilai t-tabel (-2,011 dan 2,011). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Ide Telekomunikasi Kota Bandung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Evan Karno Pasaribu dan Ayu Desi Indrawati (2016) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,934	1,694		2,322	,024
	QWL	,145	,038	,418	3,789	,000
	Komitmen	,414	,103	,445	4,039	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh komitmen organisasi sebesar 4,039. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=51-2-1= 48, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,011. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4,039, berada diluar nilai t-tabel (-2,011 dan 2,011). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Ide Telekomunikasi Kota Bandung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Jajang Adiftiya (2014) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kualitas kehidupan kerja dan Komitmen Organisas terhadap Kinerja karyawan.

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148,948	2	74,474	29,350	,000[a]
	Residual	121,799	48	2,537		
	Total	270,747	50			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, QWL

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 29,350. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan α=0,05, db_1=2 dan db_2=48, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,191. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} (29,350) > F_{tabel} (3,191), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Ide Telekomunikasi Kota Bandung.

Hal ini sesuai dengan jurnal Muhammad Gilang Valentino (2017) yang menunjukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan berkaitan dengan Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV.Ide

Telekomunikasi Kota Bandung), maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Kehidupan Kerja pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung yang didalamnya memiliki delapan indikator, yaitu kompensasi yang layak, keselamatan lingkungan, kesehatan kerja, keselamatan kerja, komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja. Indikator Keselamatan kerja memperoleh skor persentase tertinggi dengan kategori Baik, sedangkan Kesehatan kerja memperoleh skor persentase terendah dengan kategori kurang baik.
2. Komitmen Organisasi pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung yang didalamnya memiliki tiga indikator, yaitu Komitmen Afektif, Komitmen berkelanjutan dan Komitmen Normatif. Indikator Komitmen Afektif memperoleh skor persentase tertinggi dengan kategori Cukup Baik, sedangkan Komitmen Normatif memperoleh persentase terendah dengan kategori Cukup Baik.
3. Kinerja Karyawan pada CV. Ide Telekomunikasi Bandung yang didalamnya memiliki tiga indikator, yaitu Kuantitas, Kualitas dan Ketepatan Waktu. Indikator Kualitas memperoleh skor tertinggi dengan kategori Cukup Baik, sedangkan Ketepatan Waktu memperoleh persentase terendah dengan kategori Cukup Baik.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa Kualitas Kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara Simultan diketahui bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran dan masukan yang berkaitan dengan Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kualitas Kehidupan Kerja pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung ditemukan adanya indikator Kesehatan Kerja yang lemah. Hal ini dikarenakan belum diikutsertakannya karyawan untuk mengikuti asuransi kesehatan. Maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan untuk mengikutsertakan karyawan ke dalam asuransi kesehatan.
2. Komitmen Organisasi pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung termasuk indikator Komitmen Normatif yang lemah. Hal tersebut dikarenakan karyawan belum memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan yang telah pimpinan dirikan. Maka peneliti menyarankan kepada karyawan agar lebih memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Karena dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi maka kinerja karyawan akan lebih optimal dan produktif.

3. Ditemukan adanya indikator Ketepatan Waktu yang lemah pada Kinerja Karyawan pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung. Hal ini dikarenakan karyawan masih belum mencapai target yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Maka dari itu peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan untuk memberikan dorongan semangat agar karyawan lebih giat lagi dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kualitas kehidupan kerja dan Kinerja karyawan pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung bisa dibilang mempunyai pengaruh yang cukup baik, karena dengan semakin diperhatikannya kualitas kehidupan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan. Peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan agar membuat karyawan merasa nyaman dan betah dengan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat memperbaiki kinerjanya.
5. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung bisa dibilang mempunyai pengaruh yang cukup baik. Pada kondisi ini perusahaan harus bisa membuat Komitmen Organisasi yang sesuai dengan harapan karyawan dan hak-hak yang diinginkan karyawan agar kinerja yang karyawan lakukan dapat secara optimal berjalan dengan lebih baik lagi.
6. Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ide Telekomunikasi Kota Bandung bisa dibilang cukup baik, pada kondisi ini bisa dimanfaatkan oleh perusahaan dengan meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja dengan memperhatikan keinginan karyawan seperti membuat karyawan merasa nyaman di lingkungan organisasi yang berada di tim kerja yang ada di dalam perusahaan. Sehingga karyawan dapat meningkatkan rasa berkomitmen kepada organisasi ketika karyawan sudah merasa nyaman berada di tim kerja yang ada di perusahaan, maka karyawan dengan sendirinya akan memiki rasa loyalitas terhadap tim kerjanya maupun tempat kerjanya sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 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.

Afif Roziqi. 2015. “Peran Industri Tambak Udang Dalam Memberikan Pekerjaan Dan Pendapatan Bagi Masyarakat Di Kecamatan Galis Kabupaten Pamekasan”.

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, I.P., 1990, „The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization‟, Journal of Occupational Psychology. New york.

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, 2007. 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

Allen, N.J., Meyer, J.P, & Smith, C.A. 1997, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceualization", Journal of Applied Psychology, Vol.78, No.4, p.538-351.

Anshari, Hairy, Masjaya H, Jamal Amin H. 2014. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Tehadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur". Volume 2 Nomor 3.

Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand, Steanus. 2014. "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. ISSN : 2302-1411.

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

Arifin Noor. 2012. Analisis Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. Jurnal Economia, 8, (1). pp 1-15.

Ari Husnawati. 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 Program Studi Magister Manajemen: Universitas Diponegoro. Semarang.

Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Astrianditya Januar Ristanti, dan Fereshti Nurdiana Dihan. 2016. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero RU IV Cilacap*".* Jurnal Akuntansi dan Pendidikan. Vol. 5, No. 1.

Ayu Putu Putri Garini, Ridwan Jaenudin. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan. Journal Ekonomi dan Bisnis. 2016. Universitas Muhamadiyah Surakarta.

Barker, et al . 2002. Reserch Methods In Clinical Psychology. England: John Wiley & Sons Ltd.

Christiadi, Antoni Yahya., dan Ferdinand Stepanus. 2004. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Universitas Palangka Raya)". Jurnal Sains Manajemen, Volume III, No. 2, ISSN: 2302-1411.

Chaterina Melina Taurisa. 2012. "Analisis Pengaruh Budidauya Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)". Jurnal Bisnis dan ekonomi (JBE). September 2012. Hal 170-187.

Dewi Permata Sarita. 2012. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemipinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)". Jurnal Nominal. Vol.1 No. 1.

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.

Fasli, Jalal, dan Dedi, Supriadi. 2001. Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi daerah. Yogyakarta: Adicita.

Ferry Novliadi. 2007. "*Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya*

Perusahaan Dan Kepuasan Kerja". (Online). Tersedia (4 November 2008).

Fred Luthans, 2005. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Frida Agasti. 2006. "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.

Harry Mulyadi. 2014. "Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman". Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 2. No. 1.

Hasibuan Melayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima). Semarang : Universitas Diponorogo.

Iriana, Prapti Lilis Wijayanti dan Inon Listorini. 2004. Pengaruh faktor job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention akuntan pendidik. Kompak. No. 11 :284-296.

Islam, M.Z., & Siengthai, S. 2009. Quality of Work Life and Organizational Performance: Empirical Evidence From Dhaka Export Processing Zone.

Islam, M.Z., & Siengthai, S. 2009. Quality of Work Life and Organizational Performance: Empirical Evidence From Dhaka Export Processing Zone. Proceeding of ILO Conference on Regulating for Decent Work. Geneva: International Labour Office.

Jajang Adiftiya. 2014. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kujang Kabupaten Paser". E- Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 2, No. 4, ISSN 2355-5408.

Jogiyanto. 2010. Analisis dan Desain Sistem Informasi. Edisi IV. Yogyakarta: Andi Offset.

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

Linna Ismawati. dan Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini. 2010. Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Genesis. Pondok Gede, Bekasi.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Manshuri. 2008. Penelitian Verifikatif. Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi.

Mathis dan Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Meyer, J.P, Allen, N.J., & Smith, C.A. 1997. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceualization", Journal of Applied Psychology, Vol.78, No.4, p.538-351.

Meyer, J. P, dan Allen, N,j. 2007. "*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*". Journal of. Occupational. Psycholog, 63, 1-18.

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.*

Moh Nazir. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mowday, R.T., R.M. Steers, and L.W. Porter,. 1987. The Measurement of Organizational Commitment", Journal of Vocational Behavior, 14, hal.: 224-247.

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

Muhammad Anggy Fajar Purba. 2013. *Gender Dalam Psikologi.* http://12104mafp.blogspot.co.id/2013/06/gender-dalam-psikologi_3835.html.

Muhammad Gilang Valentino. 2017. " Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion SuperIndo Bandung". Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Nawawi Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press

Nawawi Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nawawi Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.

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

Naved Ahmad. 2014. *"Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction".* International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, Vol. 1, No. 1.

Novliadi P. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah : Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.

Nuriza Angelia. 2013. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, Vol. 2 No.1.

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

Raduan C. Rose ett all. 2006. "An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career- Related Variables". American Journal of Applied Scinces. Volume 3, Issue 12.

Rahmi Rai. 2015. "*A study on QWL and Its Effects on Job Performance*." Journal of Management Sciences and Technology 2 (2), ISSN 2347-5005.

Ranupendoyo dan Saud. (2005). Manajemen Personalia. Yogyakarta: Pustaka Binawan

Rhoades, L., Eisenberger, R. & Armeli, S. 2001. Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology, 86(5), 825-836.

Riggio, R. E. 2009. "*Introduction to Industrial/Organizational Psychology*". *(5th Edition). New Jersey: Pearson Education.*

Rimpulaeng, Kenly, dan Jantje I Sepang. 2014. "Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado". Jurnal EMBA. Vol. 2 No. 3 September 2014. Hal 137-148. ISSN 2303-1174.

Rivai Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Rubel, Mohammad Rabiul Basher., dan Daisy Mui Hung Kee. 2014. "*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, World Applied Sciences Journal 31 (4): 456-467, ISSN 1818-4952.*

Robbins, S. P. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.

Robbins, S.P. 2002. Perilaku Organisasi. Edisi ke 10. Diterjemahkan oleh: Molan. Klaten: PT. Intan Sejati Klaten.

Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Shahrnaz Varnous. 2013. Study of Relationship of QUAlity of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. Interdiciplinary Journal of Contempory Research In Business (Online) 4(9): 449- 4.

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

Simamora. 2004. Kebijakan Kinerja Karyawan Yogyakarta. BPFE.

Sihbudi, Risa & Moch. Nurhasim, 2001. Kerusuhan Sosial di Indonesia: Studi kasus Kupang, Mataram, dan Sambas. Jakarta: Grasindo.

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi.

Soekidjo Notoatmodjo. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta

Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.

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

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.

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

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Taurisa, Chaterina Melina. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)". Jurnal Bisnis dan Ekonomii (JBE), Hal 170-187.

Umar Husein. 2005. "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Umar Husein. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

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.

Umi Narimawati. 2010. Penulisan Karya Ilmiah. Jakarta: Penerbit Genesis.

Umi Narimawati. 2011. Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi pada Fakultas Ekonomi UNIKOM. Bekasi : Generis.

Umar Husein. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Van, Dyne, L, Graham J.W. 2005. *"Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition Measurement an Validation. Academiy Management"*. Journal, 37 (4) pp 765-802.

Varnous, Shahrnaz. 2013. Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. Interdiciplinary Journal of Contempory Research In Business (Online) 4(9): 4494.

Walton, R.E. 1975. *Criteria for Quality of Working Life. In L.E. Davis, A.B.Cherns and Associates (Eds.) The Quality of Working.* New York: The Free Press, Life, 1:91-104.

Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.

Wyatt, Thomas., and Chay Yue Wah. 2001. "*Perception of QWL: a Study of Singaporean Employees Development"*, Management Memo, p.8-17

Zin, Razali Mat. 2004. "*Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment A Case Study*". Journal of Business. Vol. 6, No. 3, pp 323-334.