KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISAS TERHADA KINERJA KARYAWAN PADA PT.NUSANTARA JAYA SENTOSA CABANG SETIABUDI BANDUNG *Quality of Work Life and organizational comitment and Employees Case Studies at PT.Nusantara Jaya Sentosa Branch Setiabudi Bandung*

Lita Wulantika[1] Sofwan fauzi[2]
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia Bandung Indonesia
Jalan Dipatikur No. 112-116, Kota Bandung, Jawa Barat 40132
Email: sofwan126571@gmail.com

Abstract: Human resources are the most important asset in a company or organization, employees can potentially if managed properly and correctly, but will be a burden to manage. Every company or organizational goal can be achieved if the performance of the employee or member of the organization. Many factors of a company that are very important and can improve the ability of human resources themselves, if narrowed down the human resource factors needed include the quality of work life and organizational commitment, and the certainty of employee performance. Data collection techniques through questionnaires, interviews and observations. This research method uses validity, reliability, MSI test, classical assumptions, descriptive analysis and verification analysis, multiple regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that the quality of work life and work involvement have a significant effect on the quality of life of monkeys partially. The variables that have the most influence on performance are commitment to employee performance, the better quality of work life, good employee performance

Keywords: Quality of Work Life, and organizational commitment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era seperti sekarang ini, kemajuan teknologi begitu pesat. Semua kegiatan dituntut untuk bisa dilakukan dengan cepat dan tepat, termasuk dalam bidang transportasi. Kebutuhan akan transportasi setiap waktunya semakin meningkat yang diakibatkan oleh aktivitas ekonomi, sosial, dan sebagainya. Pentingnya transportasi tersebut

Kualitas kehidupan kerja adalah pendapat karyawan bahwa mereka ingin aman secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia ungkap (Wayne, dalam Noor Arifin 2012). mengemukakan bahwa :

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalahyangpalingutama 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. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ari Husnawati 2006).

Berbicara tentang *merk* Suzuki, PT.Nusantara Jaya Sentosa merupakan *dealer* resmi Suzuki di kota Bandung. Perusahaan yang bergerak dibidang otomotif ini sudah mempunyai 7 (tujuh) cabang perusahaan di Bandung. Salah

satunya yang terletak di jalan Setiabudi No.78Bandung

bahwa terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam mencapai target perusahaan. Hal ini disebabkan karena semakin ketatnya persaingan di industri otomotif dengan berbagai *merk* lainnya, terlebih lagi dengan naik turunya kondisi perekonomian masyarakat pada saat ini cukup mempengaruhi terhadap penjualan unit kendaraan dan *sparepart* yang disediakan perusahaan. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang masih sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Mereka menyatakan bahwa itu terjadi karena kurang baiknya komunikasi antara karyawan, dan juga akibat hilangnya konsentrasi pada saat bekerja.

terdapat permasalahan di kinerja paegawai, dengan tidak terpenuhi target kuantitas dan ketepatan waku dalam menyelesaikan tugas yang diberika perusahaan. hal tersebut bisa terjadi dikarenakan perkembangan pasar otomotif yang semakin luas sehingga terjadi persaingan yang sangat ketat. Dan berimbas pada penyelesaian tugas karyawan yang menjadi terlambat.

Selain itu terdapat beberapa masalah di program kualitas kehidupan kerja pada PT.Nusantara Jaya sentosa Cabang Setiabudi Bandung. Terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan kepada mereka tidak layak, lalu keselamatan kerja mereka pun belum sepenuhnya terjamin, dan disusul dengan buruknya komunikasi dan partisipasi kerja yang ada saat ini.

Diperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja di PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung masih belum sepenuhnya baik. Pertama, terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa gaji mereka dapat tidak sesuai dengan

Tugas diberikan oleh perusahaan. Karyawan merasa bahwa sebenarnya perusahaan masih mampu membayar lebih terkait dengan gaji mereka saat ini. Kedua, terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak aman dalam bekerja di perusahaan saat ini.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Walton (1975, dalam Duyan 2013) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suka atau tidak suka dari individu terhadap lingkungan kerja adapun terdapat 8 kriteria kualitas kehidupan
kerja,
1.kompen sasiyang tepat adil
2.Lingkungan kerja aman dan sehat
3.Kesempatan untuk menggunakan mengembangkan kemampuan pekerja.
4.Kesempatan untuk terus berkembang keamanan kerja
5.Interaksi social di tempat kerja
6.Hak-hak karyawan dalam perusahaan
7.Pengaruh pekerjaan terhadap keseluruhan hidup
8.Tanggung Jawab social perusahaan

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

Komitmen daapat diwujudkan berdasarkan norma, dan kelanjutan, yang mencerminkan emosional, kewajiban dirasa, dan biaya-biaya dalam hubungan untuk mencapai target

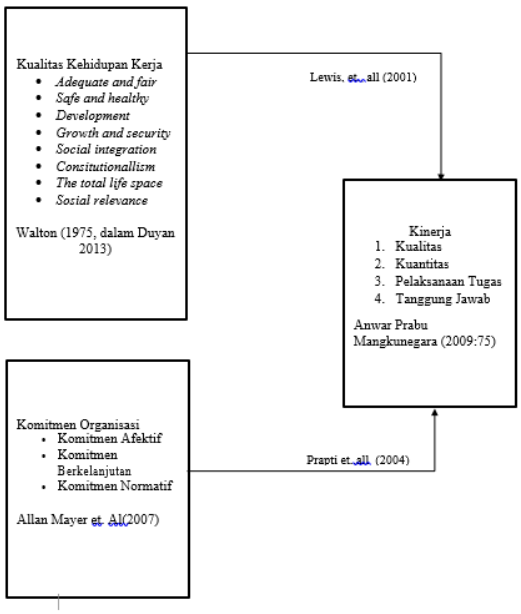
.Komitmen Organisasi

1.Komitmen Afektif
2.Komitmen Berkelanjutan
3.Komitmen Normatif

Adapun indicator kinerja:

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

1.Kualitase
2.Kuantitase
3.Pelaksanaan Tugas
4.Tanggung Jawab



Kerangka Pemikiran
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan teori kerangka Berpiki penelitian maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : duga Kualitas Kehidupan Kerja di PT.Nusantara jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung termasuk dalam kategori baik
H2 : Diduga Komitmen Organisasi di PT.Nusantara jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung termasuk dalam kategori tinggi.
H3 :Diduga kinerja karyawan di PT.Nusantara Jaya sentosa Bandung termasuk dalam kategori tinggi
H4 Diduga Terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan kerja Terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Jaya Sentosa Setiabudi Bandung
H5 : Diduga Terdapat pengaruh antara Komitmen

METODE PENELITIAN

Metode ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t). Metode deskriptif untuk menggambarkan kinerja karyawan (Y), kualitas kehiduoan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) pada PT.Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung. Sedangkan metode verifikatif untuk menguji kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) dan komitmen organisasi (X2).

Berdasarkan penelitiannya yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah Explanatory Survey.

Explanatory Survey adalah suatu survei menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun metode penarikan sampel yang digunakan adalah sensus dikarenakan populasi yang sedikit yaitu sebanyak 70 orang, maka jumlah sampel sama denga n jumlah populasi yang ada. Teknik

pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2006:11), "Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang memberikan gambaran dari variabel penelitian". Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa 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"

.

Berdasarkan pengertian dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk, menjelaskan keadaan berdasarkan data akta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguj hipotesis dengan menggunakan statistik sehingga dapat diketahui berapa besarnya pengaruh
Variable independent mempengaruhi variabel dependent, serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan_peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel ndependen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai konstanta variabel kinerja karyawan total7,369 sementara untuk variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai sebesar 0,103 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,713. Nilai a, b1 dan b2 dalam persamaan di atas dapat dinterpretasikan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 7{,}369 + 0{,}103\ X_1 + 0{,}713\ X_2} + \varepsilon$$

dapat dilihat besarnya konstanta adalah 7,369 yang artinya apabila variabel kualitas kehidupan kerjadan komitmen organisasi nilai 0, maka kinerja karyawan akan tetap nilai 7,369. Kemudian koefisien regresi variabel kualitas kehidupan kerja besar 0,103

Komitmen organisasi bernilai 0, maka Kinerja karyawan akan tetap bernilai 7,369

karyawan meningkat sebesar 0,103. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian dalam Astrianditya . dan Fereshti (2016) yang menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi tidak signifikan akan tetapi diperoleh hasil bahwa terdapat factor yang mempengaruhi variabel kualitas kehidupan kerja diantaranya pengakuan diri, lingkungan kerja, sikap pimpinan dan posisi kerja. Sedangkan koefisien regresi variabel komitmen organisasi ebesar 0,713, artinya untuk setiap pertambahan nilai pada variabel komitmen organisasi sebesar satu akan meningkatkan kinerja karyawan besar 0,713

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai signifikansi dari nilai absolut residual adalah 0,059. Dikarenakan nilai signifikansi 0,059 lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen menunjukan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, artinya variabel pengganggu memiliki varian yang sama sepanjang observasi dari berbagai nilai variabel bebas. Hal ini berarti data pada setiap variabel bebas memiliki rentangan yang sama, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian telah dilakukan dan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil output dari pengolahan data diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0,469. Berdasarkan kriteria 0,41 – 0,60 tingkat keeratan korelasi variabel berada pada kategori **moderat/cukup tinggi**. Artinya semakin tinggi perubahan nilai pada variabel kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan nilai pada variabel kinerja karyawan dan bersifat signifikan karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

2. Berdasarkan output dari pengolahan data diatas dapatkan hasil korelasi sebesar 0,659. Berdasarkan kriteria korelasi 0,61 0,80 tingkat keeratan korelasi berada di kategori **tinggi.** Artinya semakin tinggi perubahan nilai pada variabel komitmen organisasi akan meningkatkan variabel kinerja karyawan dan bersifat signifikan karena nilai koefisien korelasi bernilai positif dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.
3. Berdasarkan output dari pengolahan data diatas didapatkan korelasi sebesar 0,685. Berdasarkan kriteria 0,61 – 0,80 tingkat keeratan korelasi antar variabel berada di kategori **tinggi**. Artinya variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap perubahan pada kinerja karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,470 atau 47,0 % hasil merupakan besarnya konstribusi dari variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Sedangkan sisanya sebesar 53,0 % dipengaruhi oleh variabel lain

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order :

1. Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)
   = 0,213 x 0,469
   = 0,100 atau 10 %

2. Komitmen Organisasi (X_2)
   = 0,562 x 0,659
   = 0,370 atau 37%

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel komitmen organisasi dengan besaran persentase pengaruh sebesar 37 %, diikuti variabel kualitas kehidupan kerja dengan besaran persentase pengaruh sebesar 10 %. Sedangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

UJI HIPOTESIS

Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

- Dari output tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 5,623. Menggunakan taraf signifikan sebesar 5 %, maka dari tabel distribusi t didapatkan nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 70 – 2 – 1 = (0,025 ; 67) yaitu 1,996. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (5,623 > 1,996) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independenterhadap variabel dependen..

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dalam Ranty (2016) menunjukkan bahwa hubungan positif signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Hal ini dikarenakan penggunaan indikator dan jumlah responden yang relatif sama kurang dari 100 responden

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,623 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi perubahan nilai variabel komitmen organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dalam Ranty (2016) yang menunjukkan bahwa hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Hal ini dikarenakan penggunaan

indikator dan jumlah responden yang relatif sama kurang dari 100 orang responden.

KESIMPULAN DAN SARAN Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden selaku karyawan PT Nusantara Jaya Sentosa mengenai variabel kualitas kehidupan kerja tergolong pada kategori dengan kriteria **“ Baik ”**. Dengan kata lain kemampuan PT Nusantara Jaya Sentosa dalam meminimalisir rendahnya kualitas kehidupan kerja para karyawannya dinilai sudah baik. Dari delapan indikator, skor tertinggi

berada pada indikator " **interaksi sosial di tempat kerja** " sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator " **kesempatan mengembangkan kemampuan bekerja** ". Hal ini menunjukkan meskipun sudah bisa dikatakan baik ternyata masih ada hal yang memang perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya yaitu dalam hal pelaksanaan atau pemberian kesempatan untuk mendapatkan pelatihan agar kemampuan dan kompetensi para karyawan bisa terus berkembang sehingga kinerja yang diberikan akan sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Tanggapan responden selaku karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa mengenai variabel komitmen organisasi tergolong pada kategori dengan kriteria **" Baik "**. Dengan kata lain kemampuan PT Nusantara Jaya Sentosa dalam meminimalisir rendahnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan dinilai sudah baik. Dari tiga indikator, skor tertinggi berada pada indikator " **komitmen normatif** " sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator " **komitmen berkelanjutan** ". Hal ini menunjukkan meskipun sudah bisa dikatakan baik ternyata masih ada hal yang memang perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya yaitu kemampuan perusahaan dalam memberikan kenyamanan kerja agar para karyawan menjadikan pekerjaannya saat ini sebagai prioritas utama dinilai masih belum baik. Hal tersebut menyebabkan mayoritas pegawai mengganggap pekerjaannya saat ini tidak begitu penting dan berpikiran untuk mencari pekerjaan lain.

3. Tanggapan responden selaku karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa mengenai variabel kinerja karyawan tergolong pada kategori dengan kriteria **" Baik "**. Dengan kata lain kemampuan PT Nusantara Jaya Sentosa dalam meningkatkan kinerja para karyawannya dinilai sudah baik. Dari empat indikator, skor tertinggi berada pada indikator " **tanggung jawab** " sedangkan indikator yang terendah berada pada indikator " **pelaksanaan tugas** ". Hal ini menunjukkan meskipun sudah bisa dikatakan baik ternyata masih ada hal yang memang perlu diperhatikan dan dilakukan pembenahan secepatnya yaitu kemampuan perusahaan dalam memantau dan mengawasi keteapatan waktu para karyawan ketika menyelesaikan tugas yang diberikan agar sesuai dengan harapan.

4. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial peningkatan nilai variabel kualitas kehidupan kerja akan mempengaruhi perubahan nilai variabel kinerja karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa Bandung. Terdapat pengaruh yang **cukup tinggi** dan bersifat **positif** dengan besaran pengaruh sebesar 10 %.
5. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara parsial peningkatan nilai variabel komitmen organisasi akan mempengaruhi perubahan nilai variabel kinerja karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa Bandung. Terdapat pengaruh yang **tinggi** dan bersifat **positif** dengan besaran pengaruh sebesar 37 %.
6. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan secara bersama-sama variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap perubahan nilai variabel kinerja karyawan pada PT Nusantara Jaya Sentosa Bandung. Terdapat pengaruh yang **tinggi** dan bersifat **positif** dengan besaran pengaruh sebesar **47 %**.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis coba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. ihak PT. Nusantara Jaya Sentosa Cabang Setiabudi Bandung

a. Mempertahankan kualitas kehidupan kerja mencakup kemampuan perusahaan dalam memberikan kesempatan untuk terus berkembang dan memberikan keamanan kerja termasuk didalamnya kejelasan jenjang karir bagi para karyawan serta tanggung jawab sosial perusahaan kepada konsumen dan masyarakat terutama menjaga kualitas produk yang diberikan tetap baik dan sesuai dengan harapan yang dinyatakan sudah baik. Kemudian memprioritaskan pengadaan pelatihan bagi para karyawan agar kemampuan dan kompetensinya meningkat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan.

a. Mempertahankan komitmen organisasi mencakup kemampuan atau sikap karyawan untuk menekuni dan menyenangi pekerjaan di dalam perusahaan yang dinyatakan sudah baik. Kemudian memprioritaskan kenyamanan para karyawan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi pekerjaan mereka agar minatnya untuk pindah atau mencari pekerjaan lain semakin rendah serta meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai semaksimal mungkin.

b. Mempertahankan kualitas kerja para karyawan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan karena diperoleh hasil yang sudah baik. Kemudian memprioritaskan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang secara langsung meningkatkan kedisiplinan mereka sebagai seorang karyawan.

c. Meningkatkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja meliputi pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan, pengadaan pelatihaan hingga pemenuhan hak-hak karyawan lainnya yang secara langsung memperngaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

d. Meningkatkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi diluar kenyamanan lingkungan dan kejelasan jenjang karir yang secara langsung memperngaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

e. Meningkatkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar kedisiplinan karyawan dalam mentaati peraturan dan ketetapan perusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya

a. Pada penelitian ini obyek kinerja karyawan yang diteliti adalah bidang industri dan jasa otomotif, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya bisa meluas.

b. Penggunaan model penelitian dikombinasikan penelitian lain yang juga berhubungan dengan kinerja karyawan. Mulai dari sistem pengahargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, pengembangan karyawan ataupun lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Agustinus, 2018).

c. Perluasan periode pengamatan agar hasil penelitian lebih akurat dan terpercaya.

DAFTAR PUSTAKA

Agustinus Setyawan. 2018. **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun**. Journal of Acounting & Management Innovation : Volume 2.

Anggi Yuhista, Nyoman Ariana & Ni Ketut Arismayanti. 2017. **Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality Of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan pada Cottage di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung**. Jurnal Kepariwisataan dan Hospitalitas : Volume 1.

Antoni Yahya Christiadi, Ferdinand & Stepanus. 2014. **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Universitas Palangkaraya)**. Jurnal Sains Manajemen : Volume 3.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Ari Husnawati. 2006. **Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**. Tesis Pascasarjana. Semarang : Universitas Diponegoro.

Arifin Noor. 2012. **Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara**. Jurnal Economia : Volume 8.

Arina Nurandini & Eisha Lataruva. 2014. **Analisis Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)**. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi : Volume 11.

Arrafiqur Rahman. 2017. **Kualitas Kehidupan Kerja : Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam**. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos : Volume 6.

Asep Gunawan & Edi Kusmayadi. 2015. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Serta Dampaknya pada Kinerja (Studi Kasus pada PD BPR Kabupaten Cirebon)**. Jurnal Manajemen dan Akutansi : Volume 10.

Astrianditya Januar Ristanti & Fereshti Nurdiana Dihan. 2016. **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV**

Cilacap. Jurnal Akutansi dan Pendidikan : Volume 5.

Damodar N. Gujarati. 2005. **Essentials of Econometrics**. Jakarta : Erlangga.

David Lewis, Kevin Brazil, Paul Krueger, Lynee Lohfeld & Erin Tjam. 2001. **Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life**. International Journal of Health Care Quality Assurance Incorporating Leadership In Health Service : Volume 14.

E. E. Lawler, S. A. Mohrman & G. G. Ledford. 2001. **Strategies for High Performance Organizations**. San Francisco : Jossey-Bass.

Emin Cihan Duyan, Serpil Aytac, Neslihan Akyildiz & Darren Van Laar. 2013. **Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-being in Turkey**. Mediterranean. Journal of Social Sciences : Volume 4.

Erwan Agus Purwanto & Dyah Sulistyastuti. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial**. Yogyakarta : Gaya Media.

Evan Karno Pasaribu & Ayu Desi Indrawati. 2016. **Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali**. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana : Volume 5.

Gitosudarmo & Sudita. 2000. **Perilaku Keorganisasian**. Yogyakarta : Erlangga.

H. Hadari Nawawi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press.

HM. Sony Sumarsono. 2004. **Manajemen Riset dan Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Graha Ilmu.

Harridiana Iswandani. 2016. **Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Worklife) serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Unit Operasional PT Bni (Persero) Tbk**. Jurnal Eksekutif : Volume 13.

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

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

Ismadiwati Rahma & Widiartanto. 2016. **Pengaruh Quality of Work Life dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada Hotel Amanda Hills Bandungan**. Jurnal Administrasi Bisnis : Volume 5.

Jajang Adiftiya. 2014. **Pengaruh Komitmen Organisasi**

terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis : Volume 2.

Kenly Rimpulaeng & Jantje L. Sepang. 2014. **Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT Gudang Garam Manado**. Jurnal EMBA : Volume 2.

La Idin. 2016. **Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Pengolahan Kopra di Kota Raha**. Jurnal Ekonomi : Volume 1.

Mariyanti S. 2010. **Peran Minat dalam Bidang Kerja Social Services**. Jakarta : Universitas Esa Unggul.

Mashuri. 2008. **Penelitian Verifikatif**. Yogyakarta : Andi.

Mohammad Rabiul Basher Rubel & Daisy Mui Hung Kee. 2014. **Quality of Work Life and Employee Performance : Antecedent and Outcome of Job Satisfaction In Partial Least Square (PLS)**. World Applied Sciences Journal : Volume 4.

Mohd. Ahamar Khan. 2015. **Influence of Quality of Work Life on Organizational Commitment Among Clerical-Staff**. International Journal of Research in Management, Economic and Commerce : Volume 7.

Mulyadi Jaya. 2017. **Analisis Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan**. Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora : Volume 3.

N. J. Allen & J. P. Mayer. 2007. **Personality : A System Approach**. New York : Pearson Educational.

Oktavianto. 2011. **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT XYZ Bogor)**. Skripsi. Bogor : Institut Pertanian Bogor.

P. M. Muchinsky. 2003. **Psychology Applied to Work**. California