**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA MAHASISWA YANG BEKERJA DI YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**



Oleh:

Hetty Suryani

(15081271)

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

***QUALITY OF WORK LIFE* DAN KEPUASAN KERJA**

***QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION***

Hetty Suryani 1, Sowanya Ardi Prahara.2

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Hettysur1905@gmail.com1, sowanya\_hara@yahoo.com2

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Quality Of Work Life* dengan kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 88 orang yang memiliki karakteristik minimal masa kerja lebih dari 1 tahun. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian menggunakan Skala *Quality Of Work Life* dan Skala Kepuasan Kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,680 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,462 menunjukan bahwa variabel *quality of work life* menunjukan kontribusi 46,2% terhadap kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *Discrepancies* (perbedaan), *Value Attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), *Dispositional / general components* (komponen genetik).

Kata kunci :*quality of work life*, kepuasankerja

***Abstrack***

*This research aims to determine the relationship between quality of work life and job satisfaction in working students. The proposed hypothesis is that there is a positive relationship between quality of work life and the job satisfaction of working students. The subject in this study amounted to 102 people who had the minimum characteristics work period of more than 1 year. How to retrieve subjects using purposive sampling method. Retrieval of research data using Quality Of Work LifeScale and Job Satisfaction Scale. The data analysis technique using product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained coefficient of correlation (R) of 0.680 with P = 0.000 (P < 0.05). These results indicate that there was a significant positive relationship between quality of work life with job satisfaction. The acceptance of the hypothesis in this study shows the coefficient of determination (R2) of 0.462 that means the variable of quality of work life shows a contribution 46.2% to job satisfaction and the remaining 53,8% is influence by other factors such as, need fulfillment (fulfillment of needs), discrepancies (differences), value attainment (achievement of values), equity (fairness), dispositional/general components (genetic component).*

*Keywords: quality of work life, job satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi saat ini menuntut adanya efektifitas dan efisien organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat antar organisasi (Nugroho, 2006). Gobel (2010) berpendapat bahwa dibutuhkan keberadaan industri yang kuat, berdaya saing di pasar dalam negeri maupun global di dukung dengan pendapat Nugroho (2006) yang menyatakan di mana perlu adanya perubahan internal organisasi untuk mengimbangi perubahan eksternal yang sedang berlangsung pesat saat ini.Seperti sumber dayamanusia (SDM) yaitu salah satu sumber daya perusahaan yang sangat penting dan menjadi salah satu faktor penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan perusahaan, sehingga perlu adanya perhatian yang serius. Hal tersebut di dukung dengan pendapat Yukl (2009) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi atau perusahaan, sebab sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu organisasi, yaitu biasa disebut juga dengan karyawan.

Menurut Sarwono (Daiz, 2012), pekerja atau karyawan yang menempuh pendidikan, memiliki status ganda yaitu menjadi mahasiswa dan pekerja. Individu dengan dua status adalah individu dengan status ganda karena harus menyelesaikan tugas pekerjaan sekaligus tugas kuliah. Menurut Gorda (Kelvianto, 2015), tugas pekerja menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan *job desk* dan *job specification* yang sudah di tentukan perusahaan dan untuk mendapatkan insentif yang di harapkan. Sedangkan menurut Muhibbin (2010), tugas sebagai mahasiswa mengikuti perkuliahan sesuai dengan silabus dan mengerjakan tugas-tugas perkuliahahn sesuai dengan waktu dan tujuan yang sudah di tetapkan universitas.Namun pada kenyataannya, selain menyeimbangkan tanggung jawab, masalah-masalah lain yang muncul pada mahasiswa bekerja yang menjalankan peran ganda adalah konflik pekerjaan-perkuliahan. Konflik pekerjaan-perkuliahan akan menimbulkan benturan antara tanggung jawab di kantor dengan perkuliahan (Cooper, 1994). Hal ini senada dengan Grenberber dan Steinberg (Santrock, 1990) yang menyatakan adanya dampak yang dialami mahasiswa yang bekerja, yaitu individu sulit untuk menyeimbangkan tuntutan dunia kerja, pendidikan, keluarga dan teman-teman individu.

Dari uraiaan diatas dapat dikatakan bahwa karyawan atau tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbagai upaya harus dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk dapat menarik, melihara, maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan kepuasan kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja atau karyawan tersebut. Kepuasan kerja sudah menjadi unsur yang penting dalam dunia kerja, baik itu dalam dunia kerja bidang industri maupun klinis (Wasis, 2008). Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (Misran,2004). Senada dengan pendapat Naeem, Freeha dan Zahid(2014) di mana kepuasan kerja sangat penting dalam organisasi karena memiliki dampak yang signifikan di berbagai bidang seperti sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan sosiologi.

Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja, seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang di nilai penting. Senada dengan Rivai dan Sagala (2009)yang menyatakan kepuasan kerja adalah penilaian yang mencerminkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam mengambil suatu pekerjaan. Menurut Luthans (2006) ada enam dimensi dari kepuasan kerja yaitu, dimensi pekerjaan itu sendiri sejauh mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik bagi setiap orang, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kesempatan untuk belajar. Dimensi gaji penghasilan di mana gaji merupakan finansial yang diterimadan dipandang setara dengan apa yang di lihat orang lain dalam organisasi. Dimensi kesempatan promosi dimana suatu kemungkinan untuk maju di dalam organisasi.Dimensi pengawasan dimana kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan didalam organisasi. Terdapat dua gaya pengawasan yang memenuhi kepuasan kerja yaitu yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi lain berupa partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajeryang memungkinkan orang untuk berpastisipasi dalam pengambilan keputusan. Dimensi rekan kerja dimana rekan kerja atauanggota tim yang koperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu, kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Dimensi kondisi kerja kondisi kerja yang terdiri dari ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja tidak mengenakkan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja.

Tingkat kepuasan kerja cenderung masih rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2008) di MTs Muhammadiyah 1 Malang dan SMP N 11 Malang, hasil yang diperoleh adalah 45,652% guru tetap yang mempunyai kepuasan kerja tinggi dan 54,348% yang mempunyai kepuasan kerja rendah. Sedangkan pada guru honorer yang mempunyai kepuasan kerja tinggi sebesar 30% dan 70% yang mempunyai kepuasan kerja rendah. Data survey ini didukung oleh data job street pada bulan Desember 2015 sampai Januari 2016, 77 % karyawan mengaku tidak puas dengan tunjangan dan fasilitas yang mereka dapatkan dari perusahaan (Priherdityo, 2016).

Selanjunya adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) yaitu *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan) dan *dispositional/general components* (komponen genetik). Salah satu faktor *needfulfillment* menjelaskan bahwa ada empat pilihan teratas yang sangat penting untuk kepuasan kerja yaitu kompensasi, tunjangan, rasa aman terhadap pekerjaan, keseimbangan pekerjaan / kualitas kehidupan pegawai. Dalam hal ini peneliti memilih kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini diperkuat pendapat Cascio (2010) yang menyatakan bahwa *quality of work life* dapat menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan diperusahaan itu tanda bahwa karyawan menunjukan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan untuk dirinya karena kepuasan dapat dipandang sebagai suatu hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, semua itu cara karyawan untuk mempertahankan dan menjaga keseimbangan antara kualitas kehidupannya dengan kepuasan kerja, (Kreitner & Kinicki, 2010).Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan Kusuma, Rahardjo dan Prasetya (2015) menunjukan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika perusahaan memiliki *qualityof work life* yang baik maka tingkat kepuasan kerja di dalam perusahaan akan tinggi dan sebaliknya jika perusahaan memiliki *quality of work life* buruk maka tingkat kepuasan kerjanya rendah.

*Quality of work life* mencakup aktifitas yang ada dalam perusahaan, yang di arahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang mampu membangkitkan semangat kerja dalam tugas mencapai sasaran perusahaan dijelaskan lebih lanjut ada dua cara memandang makna *quality of work life* cara yang satu menyamakan *quality of work life* dengan sejumlah kondisi dan praktik organisasi yang objektif misalnya, kebijakan promosi dari dalam, supervise yang demokratis, keterlibatan karyawan, kondisi kerja yang aman. Cara lain menyamakan *quality of work life* dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman, relatif cukup puas, memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang masuk akal, dan mereka dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusiaCascio (2010).

Penelitian yang dilakukan Rokhman (2012) menyatakan bahwa *quality of work life*berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma, Kusdi dan Arik (2015) yang menemukan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi *quality of work life* maka akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja secara langsung dan sebaliknya jika *quality of work life* rendah maka kepuasan kerja rendah, jadi perilaku karyawan yang memiliki *quality of work life* tinggi dan kepuasan kerja tinggi maka akan menunjukan perilaku seperti kinerja yang optimal dan disiplin dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh Sudarsono (2007) yang mengatakan bahwa semakin tinggi *quality of work life*akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti karier, pendapatan, keamanan, sosial dan jabatan yang diharapkan karyawan, sebaliknya perilaku yang akan muncul jika *quality of work life* rendah dan kepuasan rendah maka akan menunjukan rasa malas dalam bekerja, sering meninggalkan tempat kerja saat jam kerja (bolos kerja). Karyawan yang puas akan semakin rajin dan lebih senang melakukan pekerjaannya sementara jika karyawan tidak puas maka akan malas untuk pergi ke kantor dan menyelesaikan pekerjaannya (Suwanto & Priansa, 2011).

Penelitian-penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa *quality of work life* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan (Kusuma, Kusdi dan Arik, 2015). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dari subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa yang bekerja. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja di yogyakarta?

**Metode**

Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa yang bekerjadi yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 102 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan.karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif universitas di yogyakarta yang sedang bekerja dengan masa kerja minimal 1 tahun.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala kepuasan kerja dan Skala *quality of work life*. Skala kepuasan kerja bertujuan untuk mengungkap kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja menurut Luthan (2006) yaitu (1) pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar; (2) gaji penghasilan, jumlah yang diterima meliputi besar gajinya dan kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan; (3) kesempatan promosi, yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan dan kesempatan untuk maju serta pengembangan karir; (4) pengawasan, kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan didalam organisasi; (5) rekan kerja, rekan kerja atau anggota tim yang kooperaktif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu; (6) kondisi kerja, yang terdiri dari ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata. Skala kepuasan kerja berisi pernyataan yang terdiri dari 30 aitem. Masing-masing pernyataan terdiri dari 4 jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Pemberian nilai sebagai berikut, sangat sesuai (SS) dinilai 4, sesuai (S) dinilai 3, tidak sesuai (TS) dinilai 2 dan sangat tidak sesuai (STS) dinilai 1. Skor yang tinggi diperoleh menunjukan kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya skor rendah diperoleh menunjukan kepuasan kerja yang rendah. Hasil uji coba yang dilakukan pada mahasiswa yang bekerja menunjukan koefisien daya beda aitem yang bergerak 0,361 sampai 0,804. Peneliti menggunakan batas koefisien korelasi minimal 0,30 (Awar, 2012). Aitem kepuasan kerja tidak ada yang gugur, sehingga jumlah aitem Skala Kepuasan Kerja berjumlah 30 aitem.

Skala *Quality Of Work Life*bertujuan untuk mengungkap *quality of worklife* pada mahasiswa yang bekerja. Skala quality of work life disusun berdasarkan aspek-aspek *quality of work life* menurut Cascio (2010) yaitu (1) keamanan kerja, dilakukan untuk menghindarkan rasa takut akan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan penyelenggarakan dana pesiun; (2) perekrutan selektif, disini perusahaan mempunyai persyaratan yang ketat untuk dapat menerima calon karyawan; (3) partisipasi kerja, dilakukan untuk memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, saran, kritik, pendapat, kreatifitas dan lain-lain; (4) kompensasi yang layak,penciptaan kinerja tinggi dapat diwujudkan dengan memperhatikan kompensasi langsung berupa insentif, bonus dan lain-lain yang layak; (5) pengembangan karir, para pekerja potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia; (6) penyelesaian konflik, perlu ditetapkan prosedur penyelesaian konflik dengan menunjuk kepada siapa dan bagaimana cara penyampaian masalah sebelum menjadi konflik; (7) komunikasi, sangat penting perannya dalam suatu organsasi, baik antar rekan kerja atau dengan pimpinan. Skala *Quality Of Work Life*berisi pernyataan yang terdiri dari 35 aitem. Masing-massing pernyataan terdiri dari 4 jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Pemberian nilai sebagai berikut sangat sesuai (SS) dinilai 4, sesuai (S) dinilai 3, tidak sesuai (TS) dinilai 2 dan sangat tidak sesuai (STS) dinilai 1. Skor yang tinggi diperoleh menunjukan *quality of work life* yang tinggi dan sebaliknya skor rendah yang diperoleh menunjukan *quality of work life* rendah.Hasil uji coba yang dilakukan pada mahasiswa yang bekerja menunjukan koefisien daya beda aitem bergerak 0,509 sampai 0,901. Peneliti menggunakan batas koefisien korelasi 0,30 (Awar, 2012). Aitem *quality of work life* tidak ada yang gugur. Skala *Quality Of Work Life* berjumlah 35 aitem.

Sebelum dilakukan uji coba skala penelitian untuk mengetahui reliabilitas aitem, terlebih dahulu dilakukan *profesional judgement* oleh dosen, Domnina Rani Puna Rengganis, S. Psi, M.Si, CPHR. Hasil dari *profesional judgement*, beberapa kalimat perlu diperbaiki. Analisis data menggunakan teknik korelasi product moment dan data di analisis dengan menggunakan program analisis stratistik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis product moment (pearson correlation) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.680 dengan p = 0.000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara *quality of wor life* dengan kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja di. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = 0,680 yang artinya antara variabel *quality of work life* dengan kepuasan kerja memang terdapat korelasi kategori kuat. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,462 yang menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* dan kepuasan kerja menunjukan kontribusi 46,2% terhadap kepuasan kerja dan sisanya 53,8% dipengaruhi olehfaktor lain yaitu*Discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapain nilai), *Equity* (keadilan), dispositional/ general components (komponen genetik).

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life*dapat dianggap menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Rahardjo dan Prasetya (2015) menunjukan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika perusahaan memiliki *quality of work life* yang baik maka tingkat kepuasan kerja di dalam perusahaan akan tinggi dan sebaliknya jika perusahaan memiliki *quality of work life* buruk maka tingkat kepuasan kerjanya rendah.

*Quality of work life* diartikan bahwa *quality of work life* mencakup aktifitas yang ada dalam perusahaan, yang di arahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang mampu membangkitkan semangat kerja dalam tugas mencapai sasaran perusahaan (Cascio, 2010).Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,462 yang menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* menunjukkan kontribusi 46,2% terhadap kepuasan kerja dan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu Discrepancies (perbedaan), value attainment (pencapain nilai), Equity (keadilan), dispositional/ general components (komponen genetik).

Sedangkan hasil kategorisasi kepuasan kerja yaitu kategorisasi tinggi sebesar 57%, kategori sedang sebesar 43%, dan kategori rendah sebesar 0%. Pada kategorisasi variabel *quality of work life* yaitu kategorisasi tinggi sebesar 44%, kategorisasi sedang sebesar 56%, dan rendah sebesar 0%. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja memiliki kepuasan kerja yang cenderung tinggi dan *quality of work life*yang cenderung sedang.

**KESIMPULAN**

Kesimpulan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja pada mahasiswa. Semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah *quality of work life* maka semakin rendah kepuasan kerja pada mahasiswa yang bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afrizal, P. R., Musadieq, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. *Adminitrasi Bisnis*, *8*(1).

Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.*7*(1), 20–24.

Arrizqi, M. F., Utami, H. N., &Prasetya, A. (2015). Faktor-faktor pendorongp arti karyawan dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan.*AdminitrasiBisnis*, *27*(2), 1–7.

Bekti, R. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak x surabaya. Administrasi kesehatan indonesia, 6(2).

Cascio, Wayne F. (2006). Managing human resources. Productivity, quality of work life, Profit. New York: Mcgraw Hill International.

Colcuitt, J. A., Lepine, J. A. & Wesson M. J. (2009).Organizational behaviour: improving performance and commitment in the workplace. New York :Mcgraw-Hill

Denison, Daniel R. (2011) “Denison organizational culture survey: content modules employee engagement.*”*Tersedia: [www.Denison](http://www.Denison) Culture.Com Yang Diaksespada [14 Januari 2016].

Felanny, &Moerkardjono, S. R. (2013). Hubungan stress kerja dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan x. *Noetic psychology*, *3*(2), 196–207.

Goudarzwand, Chegini M AndMirdozande Sg.2010. The relationship between quality of work life and job satisfaction of public hospital in rasht. Journal*of research in medical sciences.* 14(2) : 108-111.

Husnawati, A. 2006. Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variable (Studi Pada Perum Pegadaian KanwilVi Semarang), Tesis Magister Manajemen (Tidak Dipublikasikan), Semarang:Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Kinicki, Angelo Dan Mel Fugate.(2012). *Organizational Behaviour*. New York: Mcgraw Hill.

Kreitner, Robert & Angelo Kinicki.(2010). *Organizational Behavior.* New York: Mcgraw Hill.

Kurniawan, Denie. 2010. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan (Studi pada karyawan AJB bumi putera 1912 kantor cabang kayu tangan malang)*.* Malang: Universitas Brawijaya.

Kusuma, Pc., Kusdi Rahardjo Dan Arik Prasetya. 2015. Pengaruh stress kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan studi kasus pada karyawan non medis RSU dibnusina gresik. Jurnal *Administrasi Bisnis.* 1(1): 1-9.

Lusier, Robert N. (2002). Human Relation In Organizations. Boston: Mcgraw Hill Irwin.

Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*: An Evidence-Based Approach..New York: Mcgraw Hill/ Irwin.

Mariska, D. D. (2018). Hubungan antara employee engagement dan kepuasan kerja dengan kinerja. *Insight fakultas psikologi universitas muhammadiyah Jember*, *14*(1), 91–98.

Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen sumber daya manusia. Edisi4.Yogyakarta :Bpfe

Mathis, R. L. Et Al. Human Resource Management. Westren College Publishing.2000:91.

Mirkamali, S.M,NarenjiSani F.2008.Investigating the relationship between quality of work life and job satisfaction among faculty members of tehran and sharif*.Journal of research and planning in higher education.* (48):65-75.

Munandar, A. S. Psikologi industry dan organisasi. Jakarta: Ui Press. Jakarta.2008.

Muspawi, M. (2014). Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi). *Penelitian universitas jam biseri humaniora*, *16*(2), 41–46.

Muspawi, M. (2017). Menata pengembangan karier sumber daya manusia organisasi. *17*(1), 114–122.

Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Telekomunikasi indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang ). *AdminitrasiBisnis (Jab)*, *34*(1), 38–46.

Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh quality of work life ( Qwl ) terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variable interving. *Siasat Bisnis*, *18*(2), 246–256.

Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Manajemen*, *4*(1), 52–60.

Prasetyawati, M., & Kusnudin.(2016). Pengaruh quality of work life terhadap kepuasan kerja karyawan di pt. Gemala kempadaya.*Teknologi*, *8*(1).

Pratiwi, K., &Himam, F. (2014). Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Psikologi Undip*, *13*(1), 42–49.

Purnomo, H. (2012). Rekomendasi pengembangan qwl( quality of work life ) berdasarkan analisis pengaruh qwl terhadap kepuasankerjaperawat di rumah sakit kusta sumber glagah pacet mojokerto. *Adminitrasi Kebijakan Kesehatan*, *10*(3), 129–136.

Rivai, H. Veithzal, sagala.,&Ella Jauvani.(2009). Managemen sumber daya manusia untuk perusahaan edisi 2. Jakarta: pt. Raja grafindo

Robbins, S. P., Judge T.A. (2008). *Organizational Behavior* (14thed). New Jersey: Prentice Hall

Rokhman, W. (2013). Pengaruh quality of work life terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, turnover intention dan stress kerja: Studi Pada Bmt di kudus. *Equilibrium*, *1*(2).

Rokhman, Wahibur.2012. Pengaruh qwl terhadap kepuasankerja, komitmen organisasi, turover intention dan stress kerja: Studi pada Bmt di kabupaten kudus. Sekolah tinggi agama islam negeri (stain) kudus. Jawa timur.*Conference In Business, Accounting And Management*. 1(1):1135-1145.

Santhi, N. P. M. C., &Mujiati, N. Wayan. (2016). Pengaruh quality of work life ,dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Manajemen Unud*, *5*(11), 7300–7327.

Seidy, M., Adolfina, &Roring, F. (2018). Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan kantor radio republic indonesia(RRI) Manado : *Emba*, *6*(4), 3458–3467.

Soltanzadehs V, Ghalavand H AndFattahi M.2012.Study of the relationship between quality of work life and job satisfaction among facultymembers, shiraz*.The journal of human resource management.*4(2):149-125

Suwarso.(2018). Dampak kuliah sambal bekerja terhadap indeks prestasi mahasiswa perguruan tinggi negeri dan swasta di kabupaten jember tahun 2017.*Relasi*, *14*(2), 15–27.

Utama, I. W. M., Ardana, I. K., Dewi, A. A. S. K., &Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh keamanan kerja pada turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variable pemediasi.*Manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan*, *9*(1).

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kepada kinerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi sumatera utara. *Manajemen Tools*, *10*(2), 1–14.