HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. MARUNDA GRAHAMINERAL

EKA NOPITA

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ekanopita98@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Quality of Work Lif*e dengan kepuasan kerja pada karyawan tambang PT. Marunda Grahamineral di Kalimantan Tengah. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *Quality of Work Life* dengan kepuasan kerja pada karyawan tambang PT. Marunda Grahamineral di Kalimantan Tengah. Subjek penelitian ini berjumlah 48 orang karyawan tambang tetap yang bekerja di lapangan. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Kepuasan kerja dan Skala *Quality of Work Life*. Metode analisis data yang digunakan adalah product moment. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh rxy= 0,858 dengan taraf signifikansi p < 0,01, yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara *Quality of Work* *Life* dengan kepuasan kerja . Sumbangan efektif  *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja sebesar 73,7% dimana 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci**: *Quality of work life,* kepuasan kerja, karyawan tambang

Abstract

This study aims to determine the relationship between Quality of Work Life with job satisfaction of PT. Marunda Grahamineral mine employees in Central Kalimantan. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between Quality of Work Life and job satisfaction with mine employees of PT. Marunda Grahamineral in Central Kalimantan. The subjects of this study were 48 permanent mine employees who worked in the field. The sampling technique in this study was purposive sampling. Retrieval of data in this study uses a scale of work satisfaction and the quality of work life scale. Data analysis method used is product moment. Based on the results of the study obtained rxy = 0.858 with a significance level of p <0.01, which means there is a significant positive relationship between Quality of Work Life and job satisfaction. effective contribution of Quality of Work Life to job satisfaction of 73.7% where 26.3% is influenced by other factors.

**Keywords**: Quality of Work Life, Job Satisfaction, mine employees

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan kelompok kerja sama antara orang-orang yang mempunyai kesepakatan untuk mencapai tujuan bersama. (Dahliawati, 2015). Perusahaan perlu menumbuhkan dan membina semangat kerja karyawan secara terus-menerus agar karyawan menjadi terbiasa dan mempunyai semangat kerja yang tinggi (Nurbiyati, 2014). Pada zaman modern perusahaan mengharapkan karyawan memiliki komitmen, tanggung jawab yang tinggi. Seorang karyawan harus terlibat secara fisik dan psikologis untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Kesejahteraan psikologis seorang individu berdampak pada kepuasan kerjanya. Jika seseorang tidak bahagia di tempat kerja, sepertinya tidak mungkin orang tersebut melakukan pekerjaanya dengan baik. “Pekerja yang bahagia menjadi pekerja yang lebih baik”. (Wadhawan, 2016). Menjadi pegawai yang baik tidak cukup hanya bahagia tetapi juga mempunyai tanggung jawab terhadap tugas - tugasnya. Pegawai dalam suatu perusahaan mempunyai tugas dan peran yang besar diharapkan mempunyai produktivitas yang tinggi agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Seorang pegawai yang profesional adalah pegawai yang mengerjakan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Pegawai akan puas jika dia melakukan tugasnya dengan baik (Dahliawati, 2015). Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaanya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaanya yang bermacam-macam. Sikap seseorang terhadap pekerjaanya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Wexley dan Yuki 2005). Sedangkan menurut Robbins (2016) kepuasaan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, seseorang akan puas dengan pekerjaannya jika memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaanya sebaliknya jika seseorang memiliki perasaan negatif maka kepuasan kerjanya kurang. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas pada pekerjaannya jika lingkungan pekerjaanya tidak menekan (Felanny, 2013). Selain itu juga sikap kerja karyawan akan meningkat karena mendapat perhatian dari pemimpin (Mangkunegara, 2017). Kepuasan kerja ini bergantung pada persepsi tentang keadilan di tempat kerjanya, semakin karyawan merasa ketidakadilan maka semakin tidak puas dia terhadap perusahaannya (Effendi dan Romas, 2014).

Wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 27 November kepada 12 karyawan yang bekrja di PT. Marunda Grahamineral menyatakan bahwa jika *Quality of work life* karyawan terpenuhi maka mereka merasa puas dan bekerja dengan semaksimal mungkin sehingga menimbulkan kepuasan kerja mereka.Penelitian yang dilakukan Rokhman (2012) terdapat pengaruh *Quality of work life* terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan baiknya *Quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan, dan begitu pula sebaliknya. *Quality of work life* adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam menjamin kesejahteraan karyawan keamanan kerja, kepuasan kerja, sistem penghargaan yang baik, keuntungan karyawan, keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi (Robbins and Judge, 2013). Menurut Cascio (2013) *Quality of work life* merupakan persepsi karyawan mengenai kondisi kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerja. *Quality of Work Life* tingkat karyawan dalam memenuhi kebutuhan pribadi yang penting dikerangka pengalaman organisasi . Dilain kata-kata, ketentuan kehidupan kerja yang berkualitas tergantung pada struktur dan hasil organisasi yang efektif dan variabel dalam karyawan yang sehat, bahagia, produktif. Karenanya, keberadaan karyawan tidak produktif yang mengalami keterasingan kerja dan struktur organisasi yang tidak efektif akan menghasilkan menurun dalam kualitas kehidupan kerja (Çetinkanat dan Kösterelioğlu, 2016).

Penelitian ini diadakan di PT. Marunda Grahamineral Kalimantan Tengah. PT. Marunda Grahamineral merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tambang. Jenis kelamin dalam penelitian ini adalah laki-laki, karena karyawan laki-laki mendapatkan shift malam dan pekerjaannya yang berhubungan langsung dengan mesin dan peralatan serta pengaruh cuaca terhadap lingkungan kerja yang sebagian besar berada di luar ruangan tentunya memiliki resiko-resiko untuk itu harus diperhatikan kepuasan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerjanya (Mintje dkk, 2017). Selain itu rata-rata karyawan tambang berjenis kelamin lelaki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Quality of work life* dengan kepuasan kerja pada karyawan diperusahaan PT. Marunda Grahamineral.

METODE

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel tergantung ( kepuasan kerja) dan variabel bebas ( *Quality of work life* ). Subjek penelitian yang digunakan adalah karyawan tetap tambang PT.. Marunda Grahamineral di Kalimantan Tengah berjenis kelamin laki-laki yang bekerja di lapangan atau di luar ruangan yang berjumlah 48 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Skala Likert.

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Robbins (2016) yaitu sifat pekerjaan, pengawasan jika hubungan atasan dan bawahan positif maka karyawan akan merasa puas, gaji yang dirasa adil akan menimbulkan kepuasan, peluang promosi, hubungan dengan rekan kerja rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, dan kondisi kerja. Skala Kepuasan kerja memperoleh hasil reliabilitas 0,907. Skala *Quality of work life* dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek (Cascio, 2016) Indikator *Quality of Work Life*, sebagai berikut yaitu keterlibatan karyawan (*employee participation*), kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*), rasa bangga terhadap instansi (pride), rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*), keselamatan lingkungan kerja (*save environment*), kesejahteraan (*wellness*), pengembangan karir (*career development*), penyelesaian konflik (*conflict resolution*) dan komunikasi (*communication*). Skala *Quality of work life* memperoleh hasil reliabilitas 0,949.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson maka diperoleh hasil nilai koefisien korelasi (r) sebesar rxy = 0,858 dengan taraf signifikansi p < 0,01. Hal ini membuktikan hubungan positif antara *Quality of Work Life* dengan kepuasan kerja pada karyawan tambang di PT. Marunda Grahamineral dapat diterima. Hubungan positif antara *Quality of Work* Life dengan kepuasan kerja pada karyawan tambang di PT. Marunda Grahamineral.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan bahwa *Quality of Work Life* dapat dianggap salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mendukung adanya pengaruh positif antara *Quality of work life* dengan kepuasan kerja (Rokhman 2013); (Santi, 2016) di mana *Quality of work life* ditemukan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Ketika *Quality of work life* terpenuhi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah *Quality of work life* maka akan semakin menurunnya kepuasan kerja.

Hasil kategorisasi skor subjek pada kepuasan kerja dibagi menjadi tiga yaitu tinggi, sedang dan rendah. Kepuasan kerja yang tinggi dapat diartikan bahwa karyawan mengalami kepuasan dalam bekerja di PT. Marunda Grahaminera. Sedangkan jika kepuasan kerja rendah diartikan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja di PT. Marunda Grahamineral. Berdasrkan hasil kategorisasi skor subjek diketahui bahwa subjek penelitian dengan kategori tinggi berjumlah 37,5%, kategori sedang berjumlah 62,5%, sedangkan pada kategori rendah tidak ada atau 0%. Berdasarkan hasil diatas dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tambang di PT. Grahamineral cukup tinggi. Menurut Cascio (2013) *Quality of work life* merupakan persepsi karyawan mengenai kondisi kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerja. Nawawi (dalam Hermawati dan Mas, 2016) *Quality of work life* “Program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik”.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2016) adalah perasaan positif tentang pekerjaan, seseorang akan puas dengan pekerjaannya jika memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaanya sebaliknya jika seseorang memiliki perasaan negatif maka kepuasan kerjanya kurang. Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Wexley dan Yuki (2005) menyetakan kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaanya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaanya bermacam-macam. Sikap seseorang terhadap pekerjaanya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2018).

Secara empiris dapat disimpulkan bahwa Quality of work life memiliki suatu pengaruh langsung pada kepuasan kerja. Nuari (2016), mengemukakan bahwa *Quality of work life* memiliki hubungan yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan baik laki-laki maupun perempuan karena *Quality of work life* yang baik merupakan sebuah tonggak di mana kepuasan kerja dapat terbentuk dengan baik untuk meningkatkan suatu kinerja. Sehingga kepuasan kerja tentu sangat bergantung pada *Quality of work life* yang dimiliki oleh karyawan, dengan terpenuhinya *Quality of work* life seorang karyawan maka ia akan termotivasi untuk mencapai apa yang diinginkannya serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Santhi (2016) mengatakan *Quality of work life* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif dan signifikansi dari *Quality of work life* berarti, apabila partisipasi, lingkungan fisik, pengembangan dan integritas kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah cukup baik maka kepuasan kerja akan meningkat. Suasana kerja akan menciptakan *Quality of work life* yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi dimana peningkatan *Quality of work* life memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja ( Paseki dalam Astitiani dan Surya, 2016).

*Quality of work life* menurut Cascio (2016) memiliki sembilan indikator yaitu, keterlibatan karyawan (*employee participation*), kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*), rasa bangga terhadap instansi (*pride*), rasa aman terhadap pekerjaan (*job security*),keselamatan lingkungan kerja (*save environment*), kesejahteraan (*wellness*), pengembangan karir (*career development*), penyelesaian konflik (*conflict resolution*) dan komunikasi (*communication*). Pada indikator rasa bangga terhadap instansi Cascio (2016) menuturkan rasa kepemilikan dan loyalitas membuat karyawan mempunyai rasa memiliki organisasi yang tinggi sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Dengan bekerja lebih baik maka akan tercapai pekerjaan yang berkualitas, produktivitas dan waktu pencapaian sesuai standar yang telah ditetapkan. Senada dengan penjelasan diatas, berdasarkan skala yang diisi oleh subjek, disebutkan jika subjek bangga terhadap instansi maka akan mendorong karyawan bekerja lebih keras dan produktif.

Pada indikator kompensasi yang seimbang, Riady dalam Rokhman (2013) mengatakan kompensasi yang memperhatikan keadilan dan kompetitif, memenuhi kebutuhan hidup karyawan akan mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja. Penjelasan diatas senada dengan skala yang diisi subjek, jika subjek mendapatkan kompensasi yang seimbang maka *Quality of work* life terpenuhi. Riady dalam Rokhman (2013) mengatakan pengembangan karir seperti memberikan pelatihan dan jalur karir yang jelas, serta memikirkan kesejahteraan karyawan misalnya menyediakan fasilitas yang memadai akan mendorong karyawan maju. Senada dengan penjelasan diatas, berdasarkan skala yang diisi oleh subjek bahwa subjek dapat maju karena fasilitas yang cukup memadai serta kompensasi dari perusahaan yang cukup sesuai dengan yang subjek harapkan.

Keselamatan lingkungan kerja Riady dalam Rokhman (2013) mengatakan lingkungan kerja yang nyaman, aman sehat akan meningkatkan *Quality of work life* sehingga karyawan dapat menjalankan pekejaannya dengan optimal. Selain itu indikator komunikasi juga berperan penting, pemimpin yang baik akan mendorong karyawan lebih produktif. Kemudian hal ini didukung oleh skala yang diisi oleh subjek bahwa subjek dapat bekerja dengan produktif jika komunikasi dengan atasan baik.

Cascio (2006) mengatakan dalam menyelesaikan konflik adalah keterbukaan dan pertukaran pendapat, penyelesaian konflik yang baik akan membuat karyawan fokus kepada pekerjaanya. Hal ini senada dengan skala yang diisi subjek bahwa perusahaan dapat menyelesaikan konflik dengan adil dan mendengarkan setiap pendapat karyawan. Bekti (2018) mengatakan kesejahteraan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan dalam bentuk fasilitas yang memadai hal tersebut bertujuan agar karyawan puas dalam bekerja, sehingga terciptanya loyalitas dan dedikasi penuh yang diberikan karyawan pada perusahaan. Hal ini senada dengan skala yang diisi oleh subjek bahwa, fasilitas yang menunjang pekerjaan cukup memadai, sehingga karyawan bekerja dengan efektif. Karyawan memiliki hak terlibat dalam menentukan pekerjaan yang dimilikinya, hal ini disebabkan karena *Quality of work life* tidak dapat diputuskan sepihak oleh perusahaan. Keterlibatan karyawan akan meningkat jika terjalin kerja sama antar karyawan, hubungan karyawan dan atasan serta peningkatan kualitas tim. Subjek mengatakan bahwa terjadi diskusi yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkat *Quality of work life*.

Sumbangan efektif yang diberikan *Quality of work life* terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini sebesar 73,7% dan sisanya 26,3% diperoleh oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

PT. Marunda Grahamineral merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pertembangan. Persaingan yang ketat membuat perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan keunggulan bersaing salah satunya yaitu sumber daya manusia. Peningkatan mutu karyawan dengan menghargai dan memelihara segala faktor kondisi kerja, hal ini dilakukan perusahan agar dapat mencapai target dan menyelesaikan tugasnya untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Tuntutan tersebut akan tercapai jika karyawan memiliki *Quality of work life* sehingga mampu mengerjakan pekerjaannya dengan nyaman dan baik. Kemudian, dengan adanya *Quality of work life* membuat karyawan lebih produktif dalam mencapai targetnya dan tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan ditengah-tengah persaingan yang ketat sehingga perusahan tetap dapat terus berkembang karena memberdayakan karyawannya dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukan bahwa hipotesis terdapat hubungan *Quality of Work Life* positif antara *Quality of work life* dengan kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan PT. Marunda Grahamineral dapat diterima. Hal ini ditunjukan dengan r = 0,858 dan p < 0,01, dengan sumbangan efektif sebesar 73,7% dan sisanya 26,3% disebabkan oleh faktor lain. Subjek penelitian memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi dengan jumlah 18 orang (37,5%), kemudian sebanyak 30 (62,5%) orang dalam kategori rendah dan tidak ada orang dalam kategori rendah (0%), dengan demikian dapat peneliti simpulkan tingkat kepuasan kerja di PT. Marunda Grahamineral cenderung tinggi. (31,3%) orang yang memiliki dalam kategori tinggi, 31 (64,4%) orang dalam kategori sedang dan 2 (4,2%) orang dalam kategori rendah. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa tingkat *Quality of Work Life* karyawan PT. Marunda Grahamineral cenderung tinggi, dengan sumbangan efektif sebesar 73,7% dan sisanya 26,3% disebabkan oleh faktor lain. Dengan kata lain, *Quality of Work Life* karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Marunda Grahamineral.

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut: Bagi karyawan PT. Marunda Grahamineral agar tetap menjaga *Quality of Work Life* dan kepuasan kerjanya dengan cara beradaptasi dengan kondisi kerja dan mencoba untuk menyenangi pekerjaan agar dapat bekerja dengan maksimal dan lebih produktif. Bagi Peneliti Selanjutnya yang meneliti tentang variabel *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja agar dapat lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja. Selain itu didalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek sehingga subjek dapat mengisi skala dengan tenang dan nyaman agar mendapatkan hasil yang maksimal. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif, agar dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai *Quality of Work Life* dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bekti, Rinanti Rahayuning. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia,* 06(2), 156-163.

Cascio, Wayne F. (2006). *Managing Human Resources.* New York: The McGrawHill Companies.

Cascio, Wtabeayne F. (2013). *Managing Human Resources*. New York: The McGrawHill Companies.

Cascio, Wayne F. (2016) *Managing Human Resources*: *Productivity, Quality of Work Life, Profits.* Edited by 10. New York: Mc Graw Hill Education.

Çetinkanat, Ayşe Canan dan Kösterelioğlu, Meltem Akın. (2016). Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachersi. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8), 1778-1786. doi: 10.13189/ujer.2016.040806

Dahliawati. (2015). Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. *Jurnal Administrasi Pendidikan,* 3(2), 943-952.

Effendi, Ahmad Salman dan Romas, Muslimah Zahro. (2014).Hubungan Kepuasan Kerja dengan Absensi Karyawan pada Divisi Pertambangan X. *Jurnal Psikologi,* 10(1), 67-79.

Felanny dan Sukma Rani Moerkardjo. (2013).Hubungan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan X. *Jurnal NOETIC Psychology*, 3(2), 196-207.

Hermawati, Adya dan Nasharuddin Mas. (2016). *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Malang : Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.

Luthans, Fred. (2018). *Perilaku Organisasi* (10th ed). Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Nurbiyati, Titik. (2014). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawaidengan Disiplin dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis,* 18(2), 246-256.

Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi.* Jakarta Selatan : Salemba Empat.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

Rokhman, Wahibur. (2012). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turover Intention Dan Stres Kerja: Studi Pada Bmt Di Kudus*.* 1(2), 200-216.

Santhi, Ni Putu Melda C dan Mujiati, Ni Wayan. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Journal Manajemen Unud,* 5(11), 7300-7327.

Wadhawan, Kompal. (2016). Psychological Well-Being As A Predictor To Job Performance And Job Satisfaction. *Internationa lJournal of Academic Research and Development,* 1(3), 01-03.

Wexley, Kenneth N dan Yuki, Gari A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia.* Jakarta : PT Rineka Cipta.