



e – Jurnal Riset Manajemen

**PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) (email : [e.jrm.feunisma@gmail.com](mailto:e.jrm.feunisma@gmail.com))

---

## **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**(Pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten malang)**

Oleh :

Noer Muamal\*)

Dr. Hadi Sunaryo \*\*)

M. Khoirul ABS \*\*\*)

[muamalganteng@gmail.com](mailto:muamalganteng@gmail.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

### *Abstract*

*The objective of this research is to perceive the affect of the quality in term of working and commitment organization towards the satisfaction of working at dispenduk office and capil in the district of malang.*

*The research is done by using quantitative approach and compiling the data through questionnaire. The scope of population in this research is all the employee working for population civil and also employee working for civil regristation in malang district. The technic used for sampling data is saturated sampling, whereas all the population is a sample for the research that is add up to 99 entities. The method that is being used is instrument test, normality test, multiple linear regression analysis. Classical assumptions, and hypothesis testing using SPSS 14 for Windows.*

*The outcome of this research shows the quality of working life and organizational commitment have great affect partially and altogether with the satisfactory of working.*

**Key word: work satisfaction, quality of working life, and organizational commitment.**



## PENDAHULUAN

Di era *milenial* saat ini di perlukan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan kompeten. Pada era ini teknologi merupakan suatu alat bantu yang sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan beberapa tugas yang di emban para karyawan, akan tetapi sumber daya manusia memegang peran penting dalam menyelesaikan berbagai masalah yang ada. Saat ini sumber daya manusia masih menjadi pandangan utama suatu organisasi untuk menghasilkan suatu *output* yang di harapkan sesuai visi dan misi sebuah organisasi.

karyawan merasa aman dan Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, kinerja karyawan akan lebih efektif dan efisien. Suatu kinerja yang baik dapat di wujudkan dengan kualitas kehidupan kerja dan suasana kerja yang kondusif. Karena hal itu merupakan bagian terpenting suatu institusi untuk membuat nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja pada setiap individu berbeda tergantung pada persepsi seseorang dan nilai yang berlaku pada diri seseorang. Kepuasan kerja yaitu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya baik. Dalam hal ini dijelaskan bahwa apabila karyawan merasa puas, maka karyawan senantiasa menunjukkan sikap yang baik. Begitu juga sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka karyawan akan menunjukkan sikap yang tidak baik atau akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja juga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang mana akan menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap rasa puas karyawan dalam bekerja, Menurut Ellitan (1998), “mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai kultur berbasis keterlibatan”. Kultur kualitas kehidupan kerja akan menimbulkan komitmen timbal balik yang sangat tinggi di antara individu terhadap sasaran-sasaran organisasi serta antara organisasi dengan kebutuhan pengembangan individu.

Sebuah organisasi dikatakan berhasil apabila komitmen organisasi pada karyawan juga baik. Karena komitmen organisasi menjadi tolok ukur keberhasilan sebuah organisasi. Komitmen organisasi adalah kesediaan seorang secara sukarela karyawan untuk bertahan dan melakukan yang terbaik untuk organisasi yang ditempatinya. Komitmen organisasi direfleksikan dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Maka dari itu komitmen organisasi menimbulkan rasa yang dinamakan “*sense of belonging*” atau rasa ikut memiliki seorang karyawan terhadap organisasi yang ditempatinya. Ketika karyawan merasa demikian, maka karyawan senantiasa senang bekerja kemudian kinerjanya juga akan meningkat. Dengan demikian ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja juga akan meningkat yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja pada karyawan itu sendiri.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Malang terletak di Jalan Trunojoyo No. 4, Kedung Pedaringan Kepanjen, Kabupaten Malang. Dinas Kependudukan



dan Catatan Sipil Kabupaten Malang adalah salah satu satuan kerja yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat. Menangani penerbitan dokumen-dokumen penting milik masyarakat wilayah Kabupaten Malang. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Malang dibentuk berdasarkan peraturan daerah kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang susunan organisasi perangkat daerah perubahan atas peraturan daerah nomor 7 tahun 2011 tentang organisasi perangkat daerah, serta peraturan Bupati Nomor 38 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan Kantor Dispenduk Kabupaten Malang terdapat masalah terkait kualitas kehidupan kerja yaitu kurangnya motivasi karyawan seperti dukungan atau perhatian dari atasan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa rata-rata karyawan sudah menjadi PNS, dimana Pegawai Negeri Sipil ini adalah tenaga kerja tetap negara. Perbedaan yang paling mencolok pada tenaga kerja perusahaan swasta dengan PNS adalah pada sistem PHK atau Pemberhentian Kerja. Dimana pada Pegawai Negeri Sipil tidak bisa serta merta diberhentikan melainkan adanya prosedur yang rumit berdasarkan undang-undang yang telah diatur oleh pemerintah. Sedangkan pada karyawan perusahaan swasta, sistem pemberhentian kerja dengan menggunakan surat peringatan 1, 2, 3. Permasalahan dengan adanya sistem tersebut para karyawan bawahan kurang diperhatikan oleh atasan karena atasan berpikir bahwa yang penting kerja dan pasti mendapatkan gaji yang sudah ditentukan oleh pemerintah berdasarkan golongan dan masa kerja masing-masing karyawan. Sehingga karyawan hanya bekerja sesuai *rule* tanpa mendapatkan motivasi dari atasan serta komitmen organisasi karyawan semakin menurun. Hal ini tidak dapat dibenarkan karena sudah jelas tugas atasan bukan hanya mengerjakan tugasnya namun juga harus menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik yang akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat dan dengan demikian maka produktivitas karyawan juga akan meningkat.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap kepuasan kerja.



---

## KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kepuasan Kerja

Locke (1969) “mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”.

Wibowo (2011) “mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.”

### Kualitas Kehidupan Kerja

Fippo (2005) mendefinisikan “bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai setiap kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui tingkat martabat dan pertumbuhan manusia”.

Ellitan (1998), “Kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai kultur berbasis keterlibatan. Kultur kualitas kehidupan kerja menimbulkan komitmen timbal balik yang sangat tinggi di antara individu terhadap sasaran-sasaran organisasi serta antara organisasi dengan kebutuhan pengembangan individual.

### Komitmen Organisasi

Luthans (2006:224) “mendefinisikan bahwa komitmen organisasional merupakan adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan niat tujuan organisasi”.

Soekidjan (2009:60) “berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi”.

## HIPOTESIS

H1 : Terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

H3 : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini ialah *explanatory research* yaitu penelitian penjelasan melalui pendekatan metode kuantitatif. *Explanatory research* merupakan” penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya”(Sugiyono,2015:11). Lokasi penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Malang, Jl. Trunonojoyo No.4 Ngadiluwih Kedung

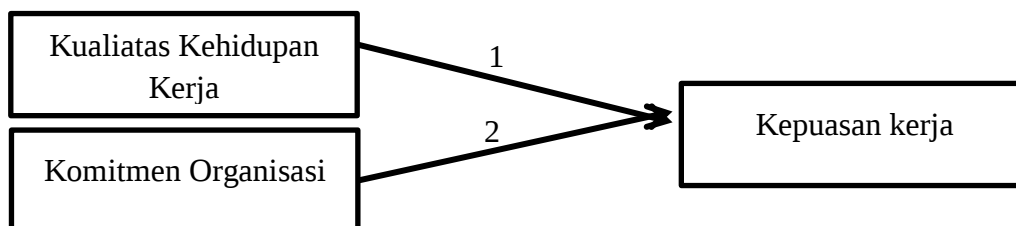


Pedaringan Kepanjen Kabupaten Malang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2019 sampai bulan Juni 2019.

Supaya penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka dari itu perlu dipahami berbagai unsur yang menjadi suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Secara lebih rinci operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. **Kepuasan Kerja**  
Kepuasan kerja dibentuk oleh indikator kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan sikap atasan,
2. **Kualitas Kehidupan Kerja**  
Kualitas kehidupan kerja dibentuk oleh indikator komunikasi, pemberdayaan, penghargaan, dan lingkungan kerja direfleksikan oleh indikator komunikasi.
3. **Komitmen Organisasi**  
Komitmen organisasi dibentuk oleh indikator keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk organisasi, dan keyakinan yang dalam terhadap tujuan organisasi direfleksikan oleh indikator keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

#### MODEL PENELITIAN



Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. “Data primer adalah sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara, Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang secara tidak langsung seperti melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain” (Indrianto & Supomo, 1999:147).

Metode yang digunakan dalam pengumpulan dari penelitian ini menggunakan :

1. **Angket (Kuesioner)**

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiono,



2015:142). Pengukuran yang digunakan dalam mengukur tanggapan responden ialah menggunakan skala *likert*.

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Secara umum analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Setelah data diperoleh selanjutnya data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical And Service Solution)*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) yakni  $X_1$  Kualitas Kehidupan Kerja,  $X_2$  Komitmen Organisasi dengan variabel dependen ( $Y$ ) yakni Kepuasan Kerja. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi suatu nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan dalam penelitian ini biasanya berskala interval atau rasio.

Berikut adalah rumus persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- $Y$  : Kepuasan Kerja
- $X_1$  : Kualitas Kehidupan Kerja
- $X_2$  : Komitmen Organisasi
- $a$  : Konstanta
- $b$  : Koefisien Regresi
- $e$  : *error* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program pengolahan data SPSS 14.0. Maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 9.191                       | 1.712      |                           | 5.369 | .000 |
|       | X1         | .206                        | .100       | .186                      | 2.067 | .041 |
|       | X2         | .549                        | .113       | .437                      | 4.856 | .000 |

Sumber : data olahan SPSS 2019



Maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 9,191 + 0,206 X_1 + 0,549 X_2$$

Analisis hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan pengaruh positif variabel independen terhadap dependen. Apabila variabel independen naik atau mengalami peningkatan maka variabel dependen akan meningkat pula
- Koefisien regresi pada variabel  $X_1$  bernilai positif artinya terjadi hubungan positif pada koefisien  $X_1$  dengan koefisien variabel  $Y$ . Ketika variabel  $X_1$  mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan peningkatan pula pada variabel  $Y$
- Koefisien regresi pada variabel  $X_2$  bernilai positif artinya terjadi hubungan positif pada koefisien  $X_2$  dengan koefisien variabel  $Y$ . Ketika variabel  $X_1$  mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan peningkatan pula pada variabel  $Y$ .

## **PENGUJIAN HIPOTESIS**

Untuk menguji suatu hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

## **IMPLIKASI HASIL PENELITIAN**

Hasil deskripsi penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja dengan pernyataan instansi dispenduk capil kabupaten malang telah memberikan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan dapat di persepsikan tertinggi dan pada pernyataan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat kemampuan saya, sistem jenjang karir di instansi dispenduk capil sesuai dengan latar belakang pendidikan ini dapat dipersepsikan masih terendah dari pernyataan yang ada pada variabel kepuasan kerja.

Variabel kualitas kehidupan kerja dengan pernyataan informasi yang perlu saya ketahui dari instansi disampaikan dengan baik tepat pada waktunya dipersepsikan tertinggi dan pada pernyataan instansi memberikan bonus sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang telah saya capai dapat dipersepsikan terendah dari pernyataan yang ada pada variabel kualitas kehidupan kerja.

Variabel komitmen organisasi dengan pernyataan saya mempunyai rasa memiliki instansi dispenduk capil kabupaten malang dapat dipersepsikan tertinggi dan pada pernyataan banyak manfaat yang dapat saya peroleh sebagai pegawai dispenduk capil kabupaten malang, standar kerja yang diberikan instansi dispenduk capil memotivasi saya dalam mencapai prestasi yang lebih baik dapat dipersepsikan terendah dari pernyataan yang ada pada variabel komitmen organisasi.



Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kualitas kehidupan kerja berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja, hipotesis kedua yaitu komitmen organisasi berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja, dan hipotesis ketiga yaitu kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan dalam hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa  $t$  hitung lebih kecil dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Fippo (2005) mendefinisikan “bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai setiap kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui tingkat martabat dan pertumbuhan manusia”. Suatu kehidupan kerja yang baik akan akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan kepada mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lestari (2016) dengan judul penelitian hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada pasukan gulkar di suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan dalam hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa  $t$  hitung lebih kecil dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Luthans (2006:224) “mendefinisikan bahwa komitmen organisasional merupakan adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan niat tujuan organisasi”. Hal ini komitmen organisasi berperan penting bagi suatu instansi. Komitmen organisasi menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi ataupun instansi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2016) dengan judul penelitian pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil yang



diperoleh menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang**

Berdasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat dinyatakan bahwa secara simultan variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel komitmen organisasi berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

1. Kualitas kehidupan kerja dibentuk oleh indikator komunikasi, pemberdayaan, penghargaan, dan lingkungan kerja direfleksikan oleh indikator komunikasi.
2. Komitmen organisasi dibentuk oleh indikator keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan karyawan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk organisasi, dan keyakinan yang dalam terhadap tujuan organisasi direfleksikan oleh indikator keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
3. Kepuasan kerja dibentuk oleh indikator kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan promosi jabatan di refleksikan oleh indikator kepuasan dengan gaji

### **Keterbatasan**

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang
2. Didalam penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sedangkan masih banyak berbagai faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

### **Saran**

Adapun saran yang disampaikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dengan indikator instansi memberikan penghargaan atas prestasi yang telah saya capai dapat dipersepsikan terendah. Oleh karena itu disarankan kepada dispenduk capil untuk memberikan bonus sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang telah dicapai.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan indikator banyak manfaat yang dapat saya peroleh sebagai pegawai dispenduk capil kabupaten



malang dan standar kerja yang diberikan instansi dispenduk capil memotivasi saya dalam mencapai prestasi. Oleh karena itu disarankan kepada dispenduk capil untuk memberikan motivasi dengan adanya standar kerja.

3. Dan untuk para akademisi diharapkan menjadikan penelitian ini sebagai suatu referensi untuk peneliti selanjutnya yang memiliki tema mengenai kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

### **Daftar Pustaka**

- Amelia, Resita Asta Dkk. 2014. *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Behavior (Ocb) Karyawan Universitas Hasanudin”*. Jurnal Pasca Sarjana Universitas Hasanudin
- Elitan, L. 1998. *Keterkaitan TQM dan QWL dalam membangun organisasi berbasis keterlibatan*. Usahawan, 09 : pp. 34-37
- Fippo, Edwin B. 2005, *Manajemen personalia Edisi Keenam*, Jakarta, raja grafindo
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Semarang : BP Universitas Diponegoro
- Hartono, Brian Dan Roy Setiawan. 2013. *“Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon’s Pizza Citi Of Tomorrow”*. Jurnal Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra Surabaya
- Hasibuan , Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Jakarta
- Indriantoro & Supono.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Lestari, Sri Dan Endah Mujiasih. 2016. *“Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pasukan Gulkar Di Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Pusat”*. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang



e – Jurnal Riset Manajemen

**PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) (email : [e.jrm.feunisma@gmail.com](mailto:e.jrm.feunisma@gmail.com))

---

Luthans, Fred. 2007. *Organization Behavior*, 11<sup>th</sup> Ed. Singapore: Mc Graw Compaani

Locke, E. A. 1969. *What is job satisfaction? Organizational behavior and human performance*

Soehartono, Irawan. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Soekidjan. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi revisi. Bandung : Alfabeta

Wibowo 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada`

**Noer Muamal\*) Alumni FEB Unisma**

**Dr. Hadi Sunaryo, SE, MM\*\*) Dosen tetap FEB Unisma**

**M. Khoirul ABS, SE, MM\*\*\*) Dosen tetap FEB Unisma**