



## ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK OF QUALITY* TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI PT. MUTU PERKASA INDONESIA DI SURABAYA

Rahman Yulianto

Program Studi Magister Manajemen, STIE YAPAN Surabaya

### ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* memiliki pengaruh baik secara parsial, simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Mutu Perkasa Indonesia. Dan untuk mengetahui salah satu variabel iklim organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Mutu Perkasa Indonesia.

Penelitian ini dilakukan di PT. Mutu Perkasa Indonesia. Rancangan prosedur penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis data kuantitatif dan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner, dengan jumlah responden 50 orang menggunakan skala interval pengukuran, sedangkan teknik pengukuran menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS 23 for

Koefisien Pantul  $R^2 = 0,643$ . Dari hasil perhitungan uji-t untuk oraganisasi variabel Iklim diperoleh thitung = 3,030. Lingkungan kerja yang menghasilkan t-hitung = 2,031. *Work of Quality* yang menghasilkan t-hitung = 2,885. Sedangkan nilai t-tabel = 2,011. Nilai t-hitung > t-tabel maka terdapat hubungan positif antara variabel iklim organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* terhadap kinerja karyawan PT. Mutu Perkasa Indonesia, dimana variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah Iklim organisasi. Dan hasil Uji-f secara simultan menghasilkan F hitung = 27.628. lebih besar dari F tabel = 8.586. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutu Perkasa Indonesia.

*Keywords: Organizational Climate, Work Environment and Quality of Work Life, Performance*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menjadi modal utama di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan dan kualitas setiap orang yang ada didalamnya. Selain itu untuk mencapai tujuan tersebut organisasi harus melakukan banyak hal agar kinerja para anggota organisasi tersebut tetap terjaga dan akan mendatangkan keuntungan tersendiri bagi organisasi nantinya. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor manusia saja tetapi juga lingkungan kerja dan Budaya Organisasi. Menurut Sunyoto (2013 :37), "Budaya Organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja ke pekerja lain." Bilamana Budaya Organisasi bermanfaat bagi kebutuhan individu misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi, maka dapat diharapkan tingkat perilaku kearah tujuan yang tinggi. Sebaliknya bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan,



kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang.

Seorang pemimpin dituntut untuk mengelola organisasi dengan efektif agar tercipta Budaya Organisasi yang baik. Tindakan yang dilakukan pimpinan akan mempengaruhi iklim, dimana keberadaan Budaya Organisasi pada kebanyakan organisasi dibentuk oleh kepemimpinan yang tepat dan dikomunikasikan secara tepat kepada bawahannya. Namun menciptakan Budaya Organisasi yang mampu membawa para karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan bukanlah hal yang mudah. PT. Mutu Perkasa Indonesia belum mampu menciptakan Budaya Organisasi dengan baik, hal ini terlihat dari pimpinan yang belum bisa mengkordinasikan para karyawannya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Pengkordinasian tersebut merupakan kebutuhan yang tidak dapat dielakan karena unsur tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari diri karyawan pribadi maupun yang ada dilingkungan perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.” Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dukungan efektifitas kerja karyawan seperti perasaan aman dan nyaman, keakraban antar karyawan, suasana yang demokratis dan saling memberikan motivasi.” Pada PT. Mutu Perkasa Indonesia terdapat masalah lingkungan kerja non fisik yaitu masih adanya karyawan yang sering merasa iri kepada rekannya, hal ini menyebabkan karyawan kurang memiliki rasa nyaman.

Menurut Zin (dikutip Aryansyah, 2013), “*Work of Quality* merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan karyawan pada organisasi.” Ada beberapa aspek *Work of Quality* yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti perbaikan lingkungan kerja, keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan perombakan struktur kerja organisasi atau restrukturisasi. *Work of Quality* pada PT. Mutu Perkasa Indonesia perlu adanya perbaikan, hal ini terlihat dari pimpinan yang kurang bisa memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan pendapat.

Mengingat sumber daya manusia merupakan aspek berharga bagi sebuah organisasi, maka organisasi juga bertanggungjawab untuk memelihara *Work of Quality* karyawannya agar tetap bisa memberikan kinerja yang maksimal bagi organisasi dalam pencapaian tujuan. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *Work of Quality* di pandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan *Work of Quality* yang baik karena hal tersebut bisa mempengaruhi atau memberikan nilai tersendiri bagi perusahaan.

Kemampuan dan keahlian tidak serta merta menjadi unsur pokok seorang karyawan memiliki kinerja yang bagus dan berkualitas. Menurut Kartini Kartono dalam Sri Indrastuti (2014:107), “Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan.” Budaya Organisasi yang baik akan mendukung kinerja karyawan dan bisa menjadi penyemangat karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Budaya Organisasi yang ada pada perusahaan tersebut merupakan suasana yang terjadi oleh hubungan pribadi baik hubungan antara pimpinan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya. Begitu juga bila *Work of Quality* disuatu perusahaan bisa diterapkan dan dijaga dengan baik, maka akan mendatangkan dampak positif bagi sebuah organisasi atau perusahaan.



## LANDASAN TEORI

### Budaya Organisasi

Didalam sebuah organisasi banyak sekali terdapat kepribadian dan karakteristik yang berbeda – beda. Perbedaan ini tidak dapat dipungkiri dapat memicu berbagai konflik, baik konflik antar individu, penolakan terhadap kebijakan yang telah dibuat dan lain sebagainya. Hal ini dapat menghambat kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan. Namun dengan menciptakan sebuah Budaya Organisasi yang terbuka, kegiatan pemimpin dan para karyawannya dalam mencapai tujuan bisa dilakukan secara efektif dan efisien. Budaya Organisasi bisa dikatakan sebagai penentu arah dalam pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi.

Menurut Tagiuri (dalam Muhammad, 2012:82) mengatakan bahwa Budaya Organisasi adalah kualitas yang relative abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota – anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai- nilai suatu karakteristik tertentu dari lingkungan. Sedangkan Payne dan Pugh (dalam Muhammad, 2012:82) mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai – nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.

Menurut Pines dan Yunus (dalam Sullaida, 2010), Budaya Organisasi didalam sebuah organisasi dapat dilihat melalui 4 ukuran dalam model “Organizational Climate Description Questionnaire” OCDQ berikut ini :

1. Dimensi Psikologis : meliputi beban Kerja, otonomi, pemenuhan diri dan perkembangan diri.
2. Dimensi Struktural : meliputi lingkungan fisik kerja, suara, keselarasan alat kerja.
3. Dimensi social : meliputi interaksi dengan klien, rekan kerja dan penyelia
4. Dimensi birokratik : meliputi administrasi, peraturan-peraturan, konflik, peranan dan kejelasan peranan.

### Kinerja

Monday, R. W. dan Noe, R. M. dalam Marwansyah (2012:228), berpendapat kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari *hasil* kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan *kompetisi* (bagaimana seseorang mencapainya).

Levinson dalam Marwansyah (2012:229), mendefinisikan kinerja dan beberapa istilah lain yang terkait berikut ini. Kinerja atau *unjuk kerja* adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian kerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok. Periode penilaian adalah lamanya waktu untuk mengobservasi kinerja seseorang karyawan; hasil observasi ini kemudian dibuat menjadi sebuah laporan formal.

Menurut Pabundu Tika (2012:121), ”Kinerja merupakan hasil – hasil fungsi pekerjaan/Kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”, sedangkan menurut Mangkunegara (2012:9), “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari beberapa penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja didasarkan kepada suatu organisasi bilamana orang tahu dan mengerti apa yang diharapkan dan diikutsertakan dalam penentuan sasaran yang akan dicapai dalam menunjukkan kinerja sesuai dengan sasaran yang tepat, begitu juga para penyelia dan manager harus mengevaluasi kinerja agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah apa yang harus diambil dalam melakukan sebuah keputusan.



### Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2013:187) dalam penelitian ini data-data yang diperoleh di klarifikasikan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli ( tidak melalui perantara ). Dalam penelitian ini, data primer berupa hasil jawaban responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Mutu Perkasa Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari obyek penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini, yang mana sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini, data sekunder berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, data jumlah karyawan dan informasi-informasi tentang PT. Mutu Perkasa Indonesia.

### Teknik Analisis

Menurut Arikunto (2013: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2013: 168) Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS. Model pengambilan keputusan uji validitas menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

1. Jika nilai r hitung > dari r tabel maka penelitian tersebut valid.

2. Jika nilai r hitung < dari r tabel maka penelitian tersebut tidak valid.

Menurut Noor (2015:169) data yang diperlukan dalam rumus uji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

n = Jumlah sampel

### Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2011: 105), “Analisis regresi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) untuk kinerja pada masing-masing perusahaan baik secara parsial maupun secara simultan.”

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mutu Perkasa Indonesia.



Menurut Asnawi dan Masyuri (2011:181) bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

**Keterangan :**

Y = Kinerja Karyawan PT. Mutu Perkasa Indonesia

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi Parsial atau

b1 = Koefisien regresi independen pertama

b2 = koefisien regresi independen kedua

b3 = koefisien regresi independen ketiga dan seterusnya

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi.

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja.

X<sub>3</sub> = *Work of Quality*.

e = Error Atau Variabel Pengganggu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

Dalam penelitian ini, hasil analisis uji hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan pada Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* terhadap Kinerja di PT. Mutu Perkasa Indonesia mengindikasikan bahwa variabel Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* dapat menjadi alat ukur atau *predictors variables* terhadap naik turunnya kinerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,643 atau 64,3% yang berarti bila Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* memiliki pengaruh sebesar 0,643 bersifat positif atau searah dan meningkat sebesar 64,3% sehingga kondisinya lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 64,3% sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, secara umum upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Mutu Perkasa Indonesia harus memperhatikan dalam Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality*.

Hasil uji f dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di PT. Mutu Perkasa Indonesia tahun 2017. Dengan hasil perhitungan dari Uji-f yang menghasilkan  $F_{hitung} = 27,628$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 8,586$ . Berdasarkan hasil uji t maka variabel yang dominan dalam penelitian sekarang ini adalah Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien β (beta) terbesar adalah variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 0,431. Jadi dapat disimpulkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mutu Perkasa Indonesia adalah Budaya Organisasi.

Dengan hasil penelitian sekarang yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, Budaya Organisasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena keberhasilan seorang karyawan tidak hanya tergantung pada lingkungan kerja dan *Work of Quality*. Oleh karena itu, jika Budaya Organisasi ini tidak dihiraukan oleh pimpinan tujuan yang dicapai perusahaan pun tidak akan maksimal.

Dengan demikian antara Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* dengan kinerja sangat erat hubungannya. Setiap organisasi yang menginginkan karyawannya dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, sama sekali tidak boleh mengesampingkan masalah Budaya Organisasi.



Berdasarkan hasil analisis di atas maka melalui Budaya Organisasi yang dimiliki, karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisa dari hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Dari hasil perhitungan uji analisis regresi linier berganda maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0,093 + 0,431 X_1 + 0,291 X_2 + 0,271 X_3 + e$$

Dari model tersebut diketahui adanya pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan *Work of Quality* ( $X_3$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang dilihat dari koefisien regresi = 0

- b. Dari hasil uji F secara simultan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan di PT. Mutu Perkasa Indonesia tahun 2017. Dengan hasil perhitungan dari Uji-f yang menghasilkan  $F_{hitung} = 27,628$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 8,586$ .
- c. Dari hasil uji T secara parsial dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* mempunyai pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan di PT. Mutu Perkasa Indonesia tahun 2017. Dengan hasil perhitungan untuk Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang menghasilkan  $T_{hitung} = 3,030$  lebih besar dari nilai  $T_{tabel} = 2,011$ . Hasil perhitungan untuk lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang menghasilkan  $T_{hitung} = 2,031$  lebih besar dari nilai  $T_{tabel} = 2,011$ . Hasil perhitungan untuk *Work of Quality* ( $X_3$ ) yang menghasilkan  $T_{hitung} = 2,885$  lebih besar dari nilai  $T_{tabel} = 2,011$ . dan semua hasil dari uji t tersebut dapat diterima dan terbukti.
- d. Berdasarkan hasil uji t di atas, maka variabel yang dominan dalam penelitian sekarang ini adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien  $\beta$  (beta) terbesar adalah variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 0,431. Jadi dapat disimpulkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mutu Perkasa Indonesia adalah Budaya Organisasi.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dari hasil penelitian yang telah diuraikan, dengan mengetahui ada pengaruh yang positif antara variabel Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* terhadap kinerja karyawan di PT. Mutu Perkasa Indonesia, maka mempertimbangkan manfaat penelitian disarankan kepada pimpinan PT. Mutu Perkasa Indonesia sebagai berikut :

1. Dengan memperhatikan hasil dari uji t diatas, maka disarankan kepada pimpinan PT. Mutu Perkasa Indonesia dapat memperhatikan satu persatu variable Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* yang mempengaruhi kinerja karyawannya, terutama pada variabel yang memiliki nilai t hitung yang sangat kecil yaitu lingkungan kerja. Karena dengan bebarapa variabel diatas disatupadukan maka pencapaian suatu kinerja karyawan dapat dicapai dengan cepat dan maksimal dan kemungkinan besar dapat dijadikan langkah dalam pengambilan sebuah keputusan atau kebijakan tentang pertimbangan-pertimbangan yang akan menjadi langkah perusahaan dalam mewujudkan tujuannya dalam memaksimalkan kinerja karyawan di PT. Mutu Perkasa Indonesia.
2. Dengan memperhatikan hasil dari uji f diatas, maka disarankan kepada pimpinan PT. Mutu Perkasa Indonesia dapat memperhatikan secara bersama-sama variabel Budaya



Organisasi, lingkungan kerja dan *Work of Quality* yang mempengaruhi kinerja karyawannya, karena jika dalam hal ini diperhatikan kemungkinan akan dapat berhasil sesuai dengan tujuan awal perusahaan dalam rangka penambahan kemampuan karyawannya dalam bekerja sehingga tidak menutup kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja kepada para karyawannya.

3. Berdasarkan hasil uji t, yang dikatakan bahwa variabel yang dominan dalam penelitian sekarang ini adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ), maka pimpinan PT. Mutu Perkasa Indonesia hendaknya memperhatikan karakter, kemampuan bawahan serta meningkatkan hubungan kerja yang baik. Selain itu pimpinan juga harus menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman agar iklim organisasi tetap terjaga sehingga kinerja pegawai terus meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amiartuti Kusmaningtyas, *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di kabupaten Siduarjo*, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 4, No. 1, April 2013. 107-120, ISSN 2087-1090
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Daft L. Richard. 2011. *Era baru Manajemen*. Buku 2. Edisi 9 Jakarta : Salemba
- Ghozali, Imam. 2011. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan program AMOS 22.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, Malayu. Sp. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF Universitas Gajah Mada.
- Indrastuti, Sri. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Kevin Laban, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Kecil Menengah Makanan Khas Salatiga* *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Volume 6. No.3 Agustus 2014
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*, Bandung : Alfabeta.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad. 2013. "*Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention*". *International Journal of Health Policy and Management*. Vol. 1(x), 1-10. Iran: Tehran University of Medical Sciences
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Pabundu Tika, Moh. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Porkiani, Masoud et al.,. 2011. *Relationship Between the Quality of Work Life and Employees Aggression*. *Journal of American Science (Online)* 7 (2): 687-706.
- Sedarmayanti. 2012 *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional Teori, Kuesioner dan Proses Analisis Data*. Jakarta. CAPS (Center For Academic Publising Service)
- Sullaida, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Lhokseumawe*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 8. No.3 Agustus 2010
- Sutrisno, Edisi. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Cetakan ke-2. Jakarta :Kencana.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi(MIXED METHODS)* . Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta



Sujarweni, Wiratna V.2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Thoha, Muhammad (2010) *Perilaku Organisasi: Konsep & Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Zin, R.M. (2004). *Perception of professional engineers toward quality of work life and organizational commitment a case study*. Gadjah Mada International Journal of Business, 6(3), 323-334.