

ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (*QUALITY OF WORK LIFE*) DAN IKLIM KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SURVEYOR INDONESIA CABANG PALEMBANG

Dahlia Octavia

Universitas Sriwijaya

octavia_dahlia@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan iklim kerja terhadap loyalitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang dengan responden sebanyak 49 orang. Responden penelitian adalah semua karyawan kecuali level pimpinan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, kualitas kehidupan kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Kata kunci: Kualitas kehidupan kerja, Iklim kerja, Loyalitas kerja, Kepuasan kerja, Skala Likert, SEM-PLS.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah organisasi dimana pengakuan atas pola perilaku dan faktor-faktor yang berhubungan dengan *job description* karyawan sangat diperlukan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Varnous, 2013). Organisasi yang ingin berhasil mencapai tujuan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki (Asgari and Dadashi, 2011). Sumber daya yang berkompeten sangat dibutuhkan di berbagai bidang, oleh sebab itu baik perusahaan swasta maupun pemerintah melakukan perekrutan pegawai dengan standar-standar tertentu untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Pratama, 2012). Salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten serta mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi yaitu melalui penerapan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) (Salmani, 2005 dalam Varnous, 2013).

Kualitas kehidupan kerja adalah pemenuhan akan kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawan termasuk kebutuhan sosial, harga diri, perealisasi akan setiap keahlian (Chang dan Tang, 2009 dalam Varnous, 2013). "*Quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental wel-being of work*" (Cascio, 2006). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, maka dari itu peran penting dari kualitas kehidupan kerja yaitu mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Arifin, 2012).

Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007). Iklim kerja yang muncul dalam suatu organisasi merupakan faktor utama untuk menentukan pengembangan sikap dan perilaku para karyawan (Meeusen et al, 2011). Tantangan yang dihadapi karyawan dalam bekerja dan kondisi di mana karyawan bekerja merupakan faktor potensial yang berdampak pada kualitas kehidupan kerja (Dhar, 2008). Oleh karena itu, perlu diciptakan suatu kondisi atau iklim kerja yang kondusif untuk menunjang aktivitas bekerja karyawan.

Selain menciptakan iklim kerja yang kondusif, faktor loyalitas kerja juga perlu diperhatikan dalam penerapan kualitas kehidupan kerja. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi (Hasibuan, 2013). Aspek-aspek loyalitas yang berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan antara lain: (a) Dorongan yang kuat, (b) Keinginan untuk berusaha, (c), Kepercayaan. (Steers dan Porter, dalam Arifin dan Mutamimah, 2009). Keberhasilan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat tumbuh bila hubungan kualitas kehidupan kerja saling mendukung dalam suatu komunitas (Mardiana, 2004). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Amalina, 2015; Afrizal, 2012) diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dan loyalitas Kerja.

Penelitian selanjutnya yaitu mengenai pengaruh iklim kerja terhadap loyalitas kerja dilakukan oleh (Mustika, 2016; Mar'atusholihah, 2010). Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja dengan loyalitas kerja karyawan. Iklim kerja selain berpengaruh terhadap loyalitas juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Doddy dan Mudiarta, 2016; Farjam, 2013; Charles, 2016), dimana hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim kerja dengan kepuasan kerja.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Rokhman, 2012; Nekouei, et al, 2014; Chinomona, 2014) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Penelitian lain mengungkapkan hasil yang berlawanan dengan penelitian di atas. Penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2012; Marcela, 2013; Kartika, 2009) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan diatas diperoleh hasil yang berbeda-beda, sehingga belum bisa disimpulkan apakah kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti mengenai “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dan Iklim Kerja terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan iklim kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang?
4. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan iklim kerja terhadap loyalitas kerja melalui mediasi kepuasan kerja karyawan PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* dan iklim kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan iklim terhadap loyalitas kerja melalui mediasi kepuasan kerja karyawan PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan bukti empirik terkait faktor-faktor yang diteliti, terutama faktor-faktor yang temuannya berbeda dengan penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang melalui penerapan program *Quality of Work Life* (QWL).

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) adalah suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat perlakuan yang adil dan suportif serta kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengapresiasi dirinya (Dessler, 2006). Kualitas kehidupan kerja adalah pemenuhan akan kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawan termasuk kebutuhan sosial, harga diri, perealisasi akan setiap keahlian (Chang dan Tang, 2009 dalam Varnous, 2013).

Terdapat dua cara dalam memandang arti *Quality of Worklife* yang diungkapkan Cascio (2006:24). Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai keamanan dalam bekerja, kepuasan kerja serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijaksanaan organisasi, seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain.

Komponen-komponen kualitas kehidupan kerja, yaitu: keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, fasilitas yang tersedia, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kompensasi yang seimbang dan rasa bangga terhadap institusi (Cascio, 2006:25).

2.1.2 Iklim Kerja

Iklim kerja organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi (Wirawan, 2007:122)

Dimensi untuk mengukur iklim kerja organisasi, yaitu: (1) Struktur, (2) Standar-standar, (3) Tanggung Jawab, (4) Penghargaan, (5) Dukungan, (6) Komitmen (Stringer, 2002 dalam Wirawan, 2007:131).

2.1.3 Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah kesediaan melindungi dan menyelamatkan diri seseorang (Robbins, 2006:34). Loyalitas merupakan suatu sifat umum perilaku manusia bahwa anggota-anggota sebuah kelompok yang terorganisir cenderung untuk berpihak kepada kelompok (Simon, 2007:59).

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2013).

Dimensi loyalitas kerja yang terdapat pada individu antara lain: (1) Taat aturan, (2) Tanggung jawab, (3) Kemauan untuk bekerja sama, (4) Rasa memiliki, (5) Hubungan antar pribadi, (6) Kesukaan terhadap pekerjaan (Siswanto dalam Soegandhi dkk., 2013).

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dan menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya (Hasibuan, 2009:202). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2009:117). Pendapat lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006:243).

Dimensi untuk mengukur kepuasan kerja yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, meliputi pemberian tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab, (2) Kesempatan promosi, (3) Pengawasan, meliputi kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, (4) Rekan kerja (Luthans, 2006).

2.2 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Rencana Penelitian	
			Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan PT Japfa Confeed Indonesia Tbk/Melda dan Mujiati (Sumber: E-Journal Manajemen Unud, Vol. 5, No.11, 2016: 7280-7307).	<i>Quality of Work Life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Menggunakan variabel <i>Quality of Work Life</i> sebagai variabel independen, dan variabel kepuasan kerja.	Adanya penambahan variabel independen berupa iklim kerja dan variabel dependen yaitu loyalitas kerja serta variabel kepuasan kerja sebagai intervening variabel.
2.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>) dan Kompensasi terhadap Loyalitas serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Cabang Bener Meriah/Afrizal (Sumber: Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 1, Agustus 2012, pp. 1-18).	Kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja karyawan.	Kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen, loyalitas kerja sebagai variabel dependen.	Penambahan variabel independen yaitu iklim kerja serta variabel kepuasan kerja sebagai intervening.
3.	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia/Doddy dan Mudiarta (Sumber: E-Journal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6201-6228).	Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	Sama-sama menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.	Loyalitas kerja sebagai variabel dependen serta variabel kepuasan kerja sebagai intervening.

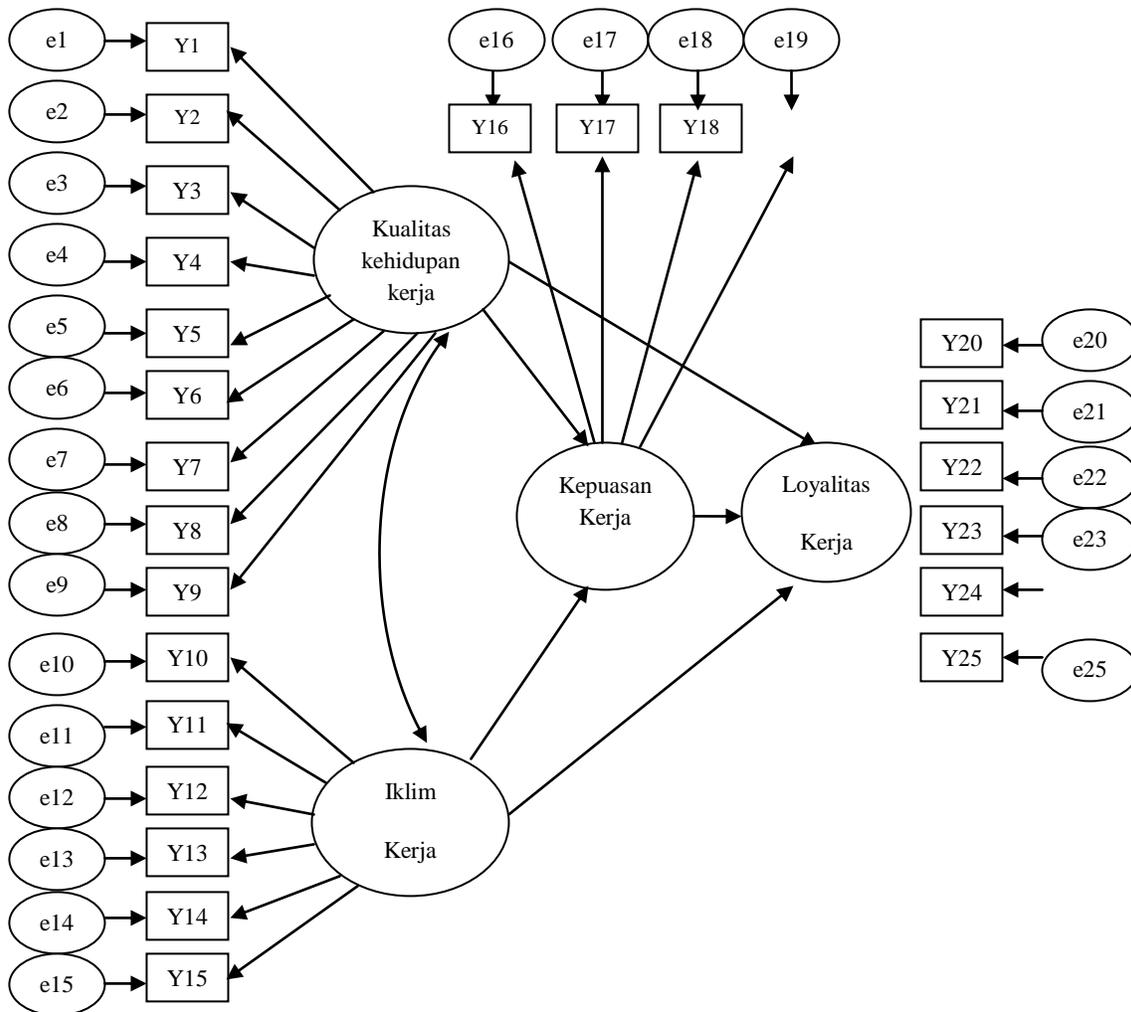
<p>4. Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan non Medis RSUD Ibnu Sina Gresik)/Kusuma, Rahardjo dan Prasetya (Sumber: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya, Vol. 1, No. 1, Januari 2015).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, - Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, - Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, - Stres kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, - Kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. 	<p>Variabel independen yang digunakan adalah kualitas kehidupan kerja</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel independen, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja dan iklim kerja, variabel dependen penelitian sekarang adalah loyalitas dan kepuasan kerja dijadikan variabel intervening.</p>
<p>5. Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening/L.Charles). (Sumber: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, Vol. 4, No. 3, Edisi Khusus SDM 2016: 303-318).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Iklim kerja dan pengembangan karir berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen karir -Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen karir 	<p>Penggunaan iklim kerja sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p>	<p>Penambahan variabel kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen dan loyalitas kerja sebagai variabel dependen.</p>

6.	<p>Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara/Arifin (Sumber: Jurnal <i>Economia</i>, Volume 8, No. 1, April 2012).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja - Kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. 	<p>Kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen.</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p>
7.	<p>The influence of quality of work life on employee job satisfaction, job commitment and tenure intention in the small and medium enterprise sector/Richard Chinomona (Courtesy: <i>South African Journal of Economic and Management Science</i> Vol. 16, No. 4, 2013)</p>	<p>Kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Penggunaan variabel kualitas kehidupan kerja sebagai variabel independen</p>	<p>Kepuasan kerja pada penelitian sekarang dijadikan sebagai variabel intervening.</p>
8.	<p>Perceived diversity climate and employees organizational loyalty, equity, diversity and inclusion/Hemang Jauhari, Shailendra Singh (Courtesy: <i>An International Journal</i>, Vol.32, pp.262-276,doi: 10.1108/EDI-12-2012-0119)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memediasi hubungan positif antara iklim kerja organisasi dan loyalitas karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel iklim kerja organisasi sebagai variabel independen.</p>	<p>Variabel loyalitas pada penelitian terdahulu digunakan sebagai variabel independen, sedangkan pada penelitian sekarang loyalitas dijadikan variabel dependen.</p>

9.	<p>The Organizational Climate and Employee's job satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port/Chaur-luh Tsai (Coutersy: The Asian Journal of Shipping and Logistics, Vol. 30, Issue 3, December 2014, Pages 373-392).</p>	<p>Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Penelitian dahulu dan sekarang menggunakan variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja.</p>	<p>Variabel kepuasan kerja pada penelitian terdahulu digunakan sebagai variabel independen, sedangkan pada penelitian sekarang kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel intervening.</p>
10.	<p>Impact of Employees' Empowerment on Organizational Loyalty-Case Study on Algerian Communication Company/Abu-Bakr Boussalem (Courtesy: Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter) Vol.2, No. 7, 2014).</p>	<p>Terdapat pengaruh signifikan pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan dalam organisasi.</p>	<p>Menggunakan variabel loyalitas sebagai variabel dependen.</p>	<p>Menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja dan iklim kerja sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja sebagai intervening.</p>
11.	<p>Factors Influencing Job Satisfaction and It's Impact on Job Loyalty/Athar Waqas (Courtesy: International Journal of Learning and Development, ISSN 2164-4063, Vo.4, No. 2, 2014).</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan.</p>	<p>Variabel loyalitas kerja sebagai variabel dependen.</p>	<p>Kepuasan kerja pada penelitian sekarang digunakan sebagai variabel intervening.</p>

<p>12. A Study on Organisation Climate and It's Impacts of Quality of Work Life in Indian Industry/Gunaraja (Courtesy: Indian Journal of Applied Research, ISSN-2249-555X, Vol. 3, Issue: 12, December 2013).</p>	<p>Iklm kerja organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kualitas kehidupan kerja.</p>	<p>Menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja dan iklim kerja.</p>	<p>Penambahan variabel loyalitas kerja sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p>
---	---	---	---

2.3 Kerangka Pikir



2.4. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis untuk mengukur pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan iklim kerja terhadap loyalitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

H1 : Kualitas kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja

H4 : Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja

H5 : Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif merupakan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menjelaskan dengan lebih mendalam hasil dari analisis dan mampu memberikan informasi yang lebih rinci (Umar, 2004). Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkuantitatifkan nilai faktor-faktor kualitas kehidupan kerja, iklim kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja serta memaparkan deskripsi variabel penelitian berdasarkan jawaban setiap kuesioner dengan memberikan skor untuk masing-masing jawaban.

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing dimensi dalam kualitas kehidupan kerja, iklim kerja, loyalitas kerja dan kepuasan kerja . penelitian dilakukan di PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Palembang. Penelitian dilakukan pada bulan April 2017-Mei 2017.

Menurut metodenya, penelitian ini digolongkan sebagai penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang menunjukkan arah hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya. (Kuncoro, 2011: 15). Penelitian ini dibatasi oleh variabel dan indikator-indikator yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Variabel Independen Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dengan indikator: Keterlibatan Karyawan (Y₁), Pengembangan Karir (Y₂), Penyelesaian Masalah (Y₃), Komunikasi (Y₄), Fasilitas yang Tersedia (Y₅), Rasa Aman (Y₆), Keselamatan Lingkungan Kerja (Y₇), Kompensasi yang Adil (Y₈) dan Rasa Bangga (Y₉).
- 2) Variabel Independen Iklim Kerja (X2) dengan indikator: Struktur (Y₁₀), Standar-standar (Y₁₁), Tanggung Jawab (Y₁₂), Penghargaan (Y₁₃), Dukungan (Y₁₄) dan Komitmen (Y₁₅).

- 3) Variabel Dependen Kepuasan Kerja (Y1), dengan indikator: Pekerjaan itu sendiri (Y₁₆), Promosi (Y₁₇), Pengawasan (Y₁₈) dan Rekan Kerja (Y₁₉).
- 4) Variabel Dependen Loyalitas (Y2), dengan indikator: Taat Aturan (Y₂₀), Tanggung Jawab (Y₂₁), Kemauan untuk bekerja sama (Y₂₂), Rasa Memiliki (Y₂₃), Hubungan antar Pribadi (Y₂₄), Kesukaan terhadap Pekerjaan (Y₂₅).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel menggunakan teknik sensus karena melibatkan seluruh responden penelitian kecuali pimpinan yaitu sebanyak 49 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu mengenai gambaran umum objek penelitian, seperti: sejarah singkat berdirinya perusahaan, visi misi dan struktur organisasi PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang, sedangkan data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai dan hasil kuesioner yang telah diolah.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan langsung dari karyawan PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang melalui penyebaran kuesioner penelitian yang telah disediakan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket/kuesioner. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel, indikator dan pengukuran variabel dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel		Dimensi	Indikator	Skala	Kuesioner
Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) (X1) Pemenuhan kebutuhan sosial, harga diri dan aktualisasi diri karyawan	Y1	Keterlibatan karyawan	Karyawan dilibatkan dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah		1-3
	Y2	Pengembangan karir	Adanya jenjang karir yang jelas disertai dengan pemberian pelatihan guna menunjang pengembangan karir		4-6
	Y3	Penyelesaian masalah	Kemampuan karyawan untuk mengatasi hambatan dalam pekerjaan		7-9
	Y4	Komunikasi	Terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.	Ordinal	10-12
	Y5	Fasilitas	Sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pekerjaan seperti jaminan kesehatan, program rekreasi		13-15
	Y6	Rasa aman	Adanya jaminan hari tua dan status karyawan tetap		16-18
	Y7	Keselamatan lingkungan kerja	Karyawan merasakan lingkungan kerja yang aman dan peralatan kerja yang sesuai standar.		19-21
	Y8	Kompensasi yang adil	Pemberian gaji sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku		22-24
	Y9	Rasa bangga	Menjaga nama baik perusahaan serta berpartisipasi dalam lingkungan masyarakat		25-27

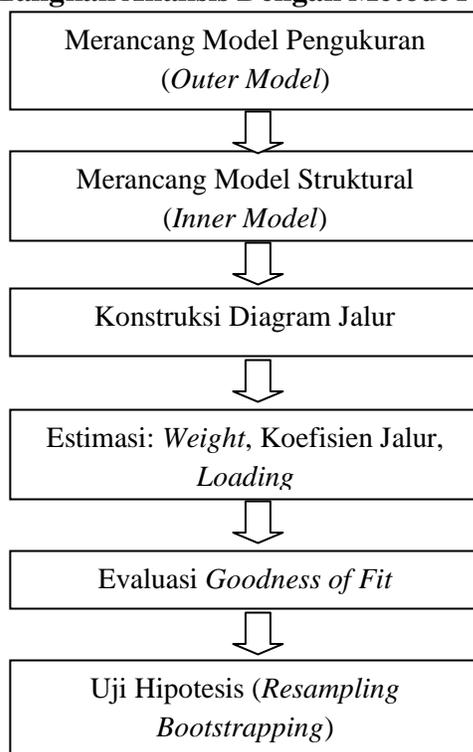
Iklm Kerja (X2) Persepsi individu terhadap tempat ia bekerja.	Y10	Struktur		Penetapan peraturan perusahaan dan SOP		28-30
	Y11	Standar-standar		Adanya spesifikasi pekerjaan yang jelas dan ukuran kualitas pekerjaan		31-33
	Y12	Tanggung Jawab		Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Ordinal	34-36
	Y13	Penghargaan		Pemberian reward bagi karyawan berprestasi		37-39
	Y14	Dukungan		Adanya team work yang baik dan support dari manajemen perusahaan terhadap karyawan		40-42
	Y15	Komitmen		Minimnya <i>turn over</i> karyawan serta fokus pada tujuan perusahaan		43-45
Kepuasan Kerja (Y1) Kondisi yang membuat karyawan merasa senang dan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.	Y16	Pekerjaan sendiri	itu	Pekerjaan sangat menarik, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal		46-48
	Y17	Promosi		Karyawan berada pada level jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya	Ordinal	49-51
	Y18	Pengawasan		Bentuk dukungan dari supervisi berupa kontrol pekerjaan yang baik bagi setiap karyawan		52-54
	Y19	Rekan Kerja		Senang bekerja dengan rekan kerja dan saling <i>support</i> satu sama lain		55-57

Loyalitas Kerja (Y2) Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan	Y20	Taat aturan	Mematuhi jam kerja yang berlaku di perusahaan		58-60
	Y21	Tanggung jawab	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik		61-63
	Y22	Kemauan untuk bekerjasama	Pekerjaan lebih cepat terselesaikan	Ordinal	64-66
	Y23	Rasa memiliki	Menjaga asset perusahaan		67-69
	Y24	Hubungan antar pribadi	Saling menghargai rekan kerja, tidak ada bentrokkan antar karyawan		70-72
	Y25	Kesukaan terhadap pekerjaan	Bekerja dengan sepenuh hati dan bersemangat		73-75

3.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstruksinya. Selain itu, dalam PLS dapat dilakukan uji *bootstrapping* terhadap struktural model yang bersifat *outer model* dan *inner model*. Penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur setiap konstruksinya dan juga model pengukuran bersifat struktural, maka diputuskan menggunakan PLS.

3.6.1 Langkah-Langkah Analisis Dengan Metode *Partial Least Square* (PLS)



4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 49 responden sampel penelitian sebagai sampel uji coba.

4.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi *measurement (outer)* model yaitu dengan menggunakan *convergent validity*. Besarnya *loading factor* untuk masing-masing >0,5 terhadap variabel yang dituju.

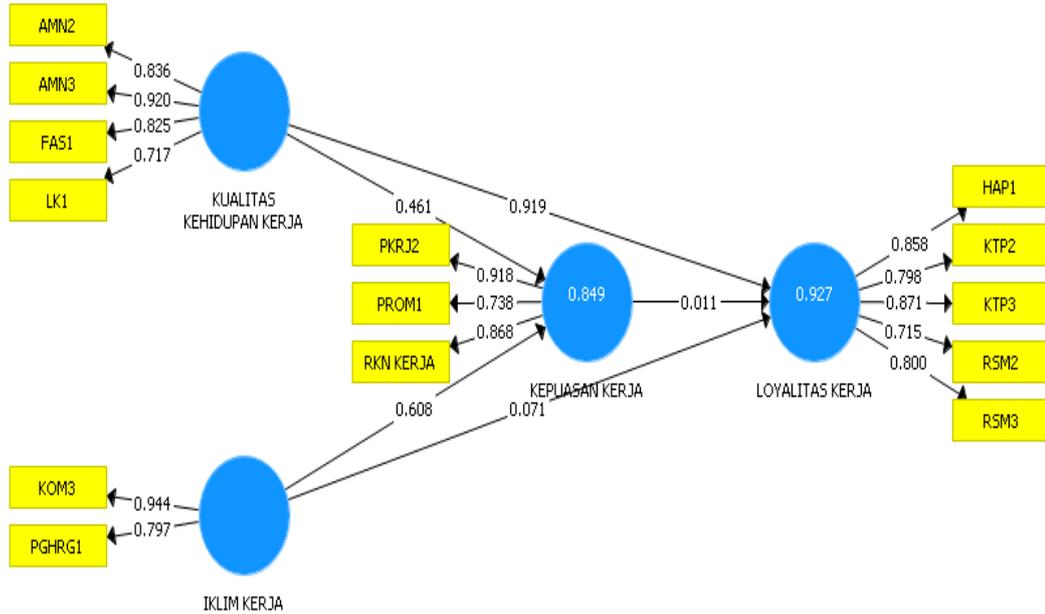
	Iklm Kerja	Kepuasan Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja	Loyalitas kerja
AMN2	0	0	0,836	0
AMN3	0	0	0,920	0
FAS1	0	0	0,825	0
HAP1	0	0	0	0,858
KOM3	0,944	0	0	0
KTP2	0	0	0	0,798
KTP3	0	0	0	0,871
LK1	0	0	0,717	0
PGHRG1	0,797	0	0	0
PKRJ2	0	0,918	0	0
PROM1	0	0,738	0	0
RKN KERJA	0	0,868	0	0
RSM2	0	0	0	0,715
RSM3	0	0	0	0,800

(Sumber: data diolah, 2017)

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor variabelnya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada indikator dalam suatu variabel jika indikator lain pada variabel yang sama berubah (atau dikeluarkan dari model). Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif. Tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Nilai paling kecil adalah 0,715 untuk indikator RSM2. Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Berikut adalah dengan *loading factor* masing-masing indikator dalam model penelitian.

Gambar 4.1 Loading Factor



4.1.1.

H

asil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *composite reliability* yang dihasilkan dengan perhitungan PLS. Nilai suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* >0,70 dan *variance extracted* 0,50 (Werts et al. 1974 dalam Imam, 2006). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.1 berikut:

No.	Variabel	AVE	Composite Reliability	Keterangan
1	Iklim Kerja	0,763	0,864	Reliable
2	Kepuasan Kerja	0,714	0,881	Reliable
3	Kualitas Kehidupan Kerja	0,685	0,896	Reliable
4	Loyalitas kerja	0,656	0,905	Reliable

(Sumber: data diolah, 2017).

Hasil pengujian pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *composite reliability* diatas 0,70. Hal ini berarti semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah *reliable*.

4.2.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS).

4.2.2 Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Di dalam teknik analisa data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel yang diukur.

1. *Outer Model* atau *Measurement Model* Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (*QWL*).

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (*QWL*) dijelaskan oleh 9 indikator Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, Penyelesaian Masalah, Komunikasi, Fasilitas yang Tersedia, Rasa Aman, Keselamatan Lingkungan Kerja, Kompensasi yang Adil dan Rasa Bangga. Uji terhadap *outer loading* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan *score* variabelnya. Indikator dianggap *reliable* jika memiliki nilai korelasi diatas 0,7, namun dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 masih dapat diterima (Ghozali, 2006), dalam hal ini hanya ada 3 indikator yang dianggap *reliable* dan sisanya dihapuskan.

Tabel 5.2 *Measurement Model* Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
AMN2 ← QWL	0,836	0,839	0,059	29,053
AMN3 ← QWL	0,920	0,920	0,069	47,542
FAS1 ← QWL	0,825	0,821	0,050	16,522
LK1 ← QWL	0,717	0,717	0,073	9,870

(Sumber: data diolah, 2017)

Kelayakan sebuah model juga data dilihat dari nilai *t*-statistiknya, dengan syarat *t*-statistik harus lebih besar dari *t*-hitung 1,960 pada tingkat signifikansi 0,05.

2. *Outer Model* atau *Measurement Model* Variabel Iklim Kerja

Variabel Iklim Kerja memiliki 6 indikator yang akan dinilai *Loading factor*nya apakah memenuhi nilai *Convergent Validity* atau dibawah nilai yang dianjurkan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dari 6 indikator hanya 2 yang memenuhi standar nilai yang diharapkan. Hasil *loading factor* variabel Iklim Kerja dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 5.3 *Measurement Model* Variabel Iklim Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
PNGHRG1 ← IK	0,797	0,783	0,092	8,653
KOM3 ← IK	0,944	0,947	0,054	65,948

(Sumber: data diolah, 2017)

3. *Outer Model atau Measurement Model Variabel Kepuasan Kerja*

Variabel kepuasan kerja memiliki 4 indikator yang akan dinilai *Loading factornya* apakah memenuhi nilai *Convergent Validity* atau dibawah nilai yang dianjurkan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dari 4 indikator hanya 3 yang memenuhi standar nilai yang diharapkan. Hasil *loading factor* variabel kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5.4 *Measurement Model* Variabel Kepuasan Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
PKRJ2 ← KK	0,918	0,919	0,067	52,866
PROM1 ← KK	0,738	0,725	0,093	7,966
RKN KRJ ← KK	0,868	0,865	0,052	16,790

(Sumber: data diolah, 2017)

4. *Outer Model atau Measurement Model Variabel Loyalitas Kerja*

Variabel loyalitas kerja memiliki 6 indikator yang akan dinilai *Loading factornya* apakah memenuhi nilai *Convergent Validity* atau dibawah nilai yang dianjurkan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dari 6 indikator hanya 3 yang memenuhi standar nilai yang diharapkan. Hasil *loading factor* variabel kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.5 *Measurement Model* Variabel Loyalitas Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
--	----------------------------	------------------------	-----------------------------------	-------------------------------

HAP1 ← LOY	0,858	0,857	0,058	22,537
KTP2 ← LOY	0,798	0,797	0,064	23,717
KTP3 ← LOY	0,871	0,873	0,077	31,765
RSM2 ← LOY	0,715	0,707	0,084	8,543
RSM3 ← LOY	0,800	0,798	0,055	14,536

(Sumber: data diolah, 2017)

4.2.2 Menilai Inner Model atau Structural Model

Pengujian *inner model* atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model structural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Tabel 5.6 *R-square*

	R Square
QWL	0
Iklm Kerja	0
Kepuasan Kerja	0,849
Loyalitas Kerja	0,927

(Sumber: data diolah, 2017)

Tabel 5.6 ini menunjukkan nilai *R-square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,849 dan variabel loyalitas kerja sebesar 0,927. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural.

4.3

U

ji Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang terdapat pada analisis *structural model*, tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai-t dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai atau *threshold* pengujian hipotesis yaitu:

- Nilai -t muatan faktornya (*factor loading*) lebih besar dari nilai kritis ($\geq 1,96$)
- Nilai *standardized path coefficient* (ρ) $\geq 0,05$.

Rangkuman hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 5.3 hasil uji *structural model* dibawah ini:

Tabel 5.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variable	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	Kesimpulan
H1	QWL-> KK	0,461	0,068	10,806	Signifikan
H2	IK -> KK	0,608	0,056	2,930	Signifikan
H3	KK -> LK	0,011	0,102	2,105	Signifikan
H4	QWL -> LK	0,919	0,053	6,777	Signifikan
H5	IK -> LK	0,071	0,076	17,208	Signifikan

5.1 KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. K
ualitas kehidupan kerja (*QWL*) yang diterapkan dengan baik akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. I
iklim kerja yang diciptakan dengan baik akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. S
Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, loyalitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.
4. P
Penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan loyal bekerja dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*QWL*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.
5. P
Perusahaan yang mampu menciptakan iklim kerja yang baik akan membuat karyawan merasa loyal terhadap perusahaan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka perlu dilakukan penyempurnaan terhadap penelitian yang dilakukan. Adapun saran untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan, disarankan untuk terus meningkatkan sarana/prasarana yang ada, sistem *reward*/penghargaan, promosi dan rasa saling memiliki terhadap perusahaan karena seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa dari hasil skor penilaian rata-rata yang diperoleh dari responden/karyawan PT Surveyor Indonesia belum menunjukkan hasil yang maksimal sehingga perlu dilakukan peningkatan secara terus-menerus demi keberlangsungan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan dimensi kualitas kehidupan kerja menurut pendapat ahli lainnya seperti restrukturisasi kerja, integrasi kerja dan sebagainya sehingga nantinya bisa diketahui dimensi apa saja yang berpengaruh secara maksimal terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal, N. Aziz., dan M. Yunus 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*), dan Kompensasi terhadap Loyalitas serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Cabang Bener Meriah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 1. No.1, pp: 1-18.

Arifin, Noor 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Ekonomi*. Volume 8. No. 1. hal 12-13. Penerbit : STIENU Jepara

Arifin dan Mutamimah. 2009. Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen, *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 13, No.2, Agustus 2009 Hal: 185-201.

Asgari, M. Hadi., Dadashi., dan M. Ali. 2011. Determining the Relationship between Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment of Melli Bank Staff in West Domain of Mazandaran in 2009-2010, *Australian Journal of Basic and Applied Science* 5(8):682-687.

Athar, Waqas. 2014. Factors Influencing Job Satisfaction and It's Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning and Development*, ISSN 2164-4063, Vo.4, No. 2, 2014.

Bell, Simon J., dan Esingerich, Andreas B. (2007). The paradox of customer education customer expertise and loyalty in the financial service industry. *European Journal of Marketing*, 41, 5/6, 466-486.

Boussalem, Abu Bakar. 2012. Impact of Employees' Empowerment on Organizational Loyalty-Case Study on Algerian Communication Company. *Arabian Journal of Business and Management Review (Nigerian Chapter)* Vol.2, No. 7, 2014.

Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.

Charles, L. 2016. Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No.3, Edisi Khusus SDM 2016: 303-318.

Chaur-luh Tsai. 2014. The Organizational Climate and Employee's job satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, Vol. 30, Issue 3, December 2014, Pages 373-392.

Chinomona, Richard. 2014. Quality work life, Employee Satisfaction, Employee commitment, Employee Tenure Intention, Small and medium enterprises (SMEs). *The Journal of International Business Management*, University of Fort Hare. South Africa.

Dhar, R.L. 2008. Quality of Work Life: A study of municipal corporation bus drivers. *The Journal of International Social Research*, 1(5), 251-273.

Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: PT Indeks.

Doddy, Kadek dan Wayan Mudiarta, (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank Rakyat Indonesia. *E-Journal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, 2016: 6201-6228.

Farjam, Amran R, Nurhaedar J. 2013. Pengaruh Dimensi Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD I.A. Moeis Samarinda. Fakultas Kesehatan Masyarakat, *Jurnal Manajemen SDM Unhas*, Makassar.

Ghozali, I., (2006). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. *Badan Penerbitan Universitas Diponegoro*, Semarang.

Gunaraja, 2013. A Study on Organisation Climate and It's Impacts of Quality of Work Life in Indian Industry. *Indian Journal of Applied Research*, ISSN-2249-555X, Vol. 3, Issue: 12, December 2013.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta. Bumi Aksara.

Hemang, Jauhari. 2012. "Perceived diversity climate and employees organizational loyalty, equity, diversity and inclusion". *Journal Internasional* Vol.32, pp.262-276,doi: 10.1108/EDI-12-2012-0119.

Husein Umar, 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Idrus, M. 2006. Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol. 3, No.1, Juni, Hal. 94-106, (<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/695>).

Kartika, Lindawati. 2009. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan melalui Faktor-faktor Quality of Work Life (QWL) pada PT Pertamina (Persero) Perkalapan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia*, Jakarta.

Kuncoro, M. 2011. *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi)*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Kusdi (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta Penerbit: Salemba Empat.

Kusuma Putri, Raharjo dan Prasetya. Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 1 No. 1 Januari 2015.

Kusumo, B.C.S. (2006). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan. Surakarta: *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.

Mar'atussholihah, Heni. 2010. Hubungan antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Positif. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta.

Mardiana, P. 2004. Penyuluhan dan Evaluasi Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja dalam Pekerja. *Journal of Personal Selling & Sales Management XXII* (1): 1-11.

Meusen, Vera C. H., Karen Van Dam., Chris Brown-Mahoney., Andre A.J., van Zundert dan Hans T. A Knape, 2011. Work Climate Related to Job Satisfaction Among Dutch Nurse Anesthetists, *AANA Journal*, 79 (1), pp: 63-70.

Mustika, Indah. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 3 No. 1-Februari 2016.

Nekouei, et.al. 2014. Quality of Work Life and Job Satisfaction among Employee in Government Organizations in IRAN. *Journal of Basic and Applied*. Vol.4, No.1

R. Aisyatur dan E. Meylia Ranu. 2013. Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Unesa*. Surabaya.

Rokhman, Wahibur, 2012. Pengaruh QWL terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT di Kabupaten Kudus. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus. *Jurnal Manajemen*. Jawa Timur.

Pratama, Edwin Al. 2012. Pengaruh Quality of Work Life terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Kelurahan di Kota Batu. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia (Online)*.

Restika, Indrianty, Abd. Kadir. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizen Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

S. Melda dan W. Mujiati. Pengaruh Quality of Work Life dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, Nop. 11, 2016: 7300-7327.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Vannecia, M. Sugandi & Eddy M. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB. *Jurnal Agora*, Vol.1, 2013. Jawa Timur.

Varnous, Shahrnaz. 2013. Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business (Online)* 4(9):449-4.

Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi: *Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yamin, Sofyan. (2009). *Structural Equation Modeling*. Salemba Infotek. Jakarta, 2009.

Yamin, Sofyan., Kurniawan Heri, *Partial Least Square Path Modeling*, Salemba Infotek, Jakarta, 2011.

