

## **PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Pt Albasi Priangan Lestari Kota Banjar)**

Ikbal Juniawan<sup>1</sup> Sukomo<sup>2</sup> Moch Aziz Basari<sup>3</sup>  
<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Galuh  
[azizbasari@gmail.com](mailto:azizbasari@gmail.com)

### **Abstrak**

*Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) seberapa besar pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan di PT. Albasi Pringan Lestari Kota Banjar? (2) seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar? (3) seberapa besar pengaruh quality of work life dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis (1) besarnya pengaruh quality of work terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. (2) besarnya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. (3) besarnya pengaruh quality of work life dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan Analisis Koefisien korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Analisa Regresi Berganda dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji T) dan (Uji F). Hasil penelitian diperoleh (1) Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar, hal ini menunjukkan bahwa quality of work life meningkat akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan, adapun besarnya pengaruh sebesar 51,12% (2) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja meningkat akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan, adapun besarnya pengaruh sebesar 61,46% (3) Quality of work life dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar, itu artinya terdapat korelasi positif antara variabel quality of work life dan keterlibatan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, adapun besarnya pengaruh sebesar 60,84%.*

*Kata Kunci: Quality of Work Life, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan.*

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia berperan penting dalam suatu perusahaan sebagai penggerak aktivitas dalam perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan sebagai sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Karyawan dalam perusahaan sebagai manusia menjadi pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Saat ini di perlukan sumber daya manusia yang mampu bersaing di tuntutan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Karena Persaingan terjadi di segala bidang kegiatan bisnis. Dalam menghadapi kompetisi pasar global maka dunia industri harus berbenah diri agar

tetap eksis. Perusahaan harus bisa menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi baik didalam maupun diluar perusahaan. Perusahaan perlu mengupayakan agar setiap sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya perusahaan akan meningkatkan kemampuan kompetitif perusahaan. akan tetapi sumber daya manusia masih menjadi pandangan utama suatu perusahaan atau organisasi untuk menghasilkan suatu output yang diharapkan.

Semakin berkembangnya industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi, perusahaan harus mampu meningkatkan dan mengembangkan perusahaan serta kerangka kerja yang mendukung. Dalam meningkatkan efisiensi karyawan antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan yaitu sebagai penggerak aktivitas dalam perusahaan serta kelangsungan kemajuan suatu perusahaan dan untuk tercapainya keberhasilan sebuah tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan sebagai sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia ini lebih dari sekedar asset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Kualitas dan kuantitas produk atau jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif. Mangkunegara (2009:18) menyatakan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan yang memperkejakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berbagai hal bisa mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan, tentu jika karyawan masih memiliki kinerja yang buruk, maka perusahaan harus melakukan upaya atau cara agar karyawan memiliki kinerja baik demi kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Dalam penelitian ini. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

antara lain : pengetahuan, keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, quality of work life, kesehatan, pengalaman, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, keterlibatan kerja, dan hubungan sosial (Mangkuprawira dalam Gunawan (2014:123).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan diantaranya yaitu adanya Quality of work life dan Keterlibatan Kerja. Menurut Varnous (2013:50) pada teori quality of work life menyatakan bahwa “salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi”. Selain quality of work life, keterlibatan kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik.

Menurut Robbins dan Judge (2008:100) menyatakan bahwa: “keterlibatan kerja merupakan individu yang secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri, dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi”. PT Albasi Priangan Lestari merupakan industri olahan kayu di kota Banjar. Dibawah kepemimpinan Bapak Boy Denny Wijaya sebagai pemilik saham mayoritas, APL tumbuh sekarang dengan total karyawan 2.254 orang, dengan mengolah kayu menjadi produk Barecore, Blockboard dan Plywood. Dengan tim manajemen yang solid serta kerja yang kompak dan kekeluargaan serta dukungan material dari perkebunan sendiri, APL terus meningkatkan kinerjanya dalam memproduksi produk-produk berkualitas untuk pasar dunia dan memberikan kesejahteraan bagi masyarakat sekitarnya. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan bapak Somantri selaku Personalia umum diketahui bahwa Kinerja Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar, masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari data hasil produksi yang masih belum optimal, masih belum terpenuhinya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

Berdasarkan hasil prasurevei yang sudah dilakukan didapat data hasil produksi yang diterima pada tahun 2019 setiap bulannya jumlahnya tidaklah sama, terlihat capaian kinerja yang dilihat dari hasil produksi masih rendah dibanding target yang seharusnya dicapai. Hal ini dapat dilihat dari persentase rata-rata hasil produksi yang diselesaikan. Bahwa kinerja karyawan PT Albasi Priangan Lestari Kota banjar masih belum optimal. Hal ini terlihat dari data hasil

produksi masih belum terpenuhinya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, yang berarti menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah.

Setelah wawancara langsung dengan karyawan PT Albasi Priangan Lestari, bahwa Kenyataan di lapangan mengenai quality of work life pada PT Albasi Priangan Lestari masih rendah. Salah satu contohnya adalah dilihat dari kondisi kerja yang kurang aman dan kurang sehat seperti lingkungan kerja yang panas ditambah lagi banyaknya debu dari pengolahan kayu yang membuat karyawan kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya, karena debu kayu ini bisa menjadi ancaman bagi pekerja sehingga akan menurunkan performa yang sesuai target atau kinerja karyawannya akan menurun. Sejauh ini Kenyataan di lapangan mengenai keterlibatan kerja pada PT Albasi Priangan Lestari terlihat masih rendah. Masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, mengingat dilihat dari data tingkat absensi karyawan pada tahun 2019 pekerja yang tidak hadir tiap bulannya semakin meningkat. Selain itu intensi Turnover karyawan yang meninggalkan perusahaan semakin tinggi, sehingga jangankan pencapaian kinerja, pelaksanaan pekerjaan pun akan terhambat tidak sesuai dengan pencapaian. Hal ini juga sependapat yang dikutip oleh Kuswan (2012:205) menyebutkan bahwa, “salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah ketidakhadiran atau pergantian karyawan yang tinggi sehingga perusahaan perlu menindaklanjuti hal tersebut agar kinerja karyawan kembali meningkat”.

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Quality Of Work Life dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar)”**. Dari fenomena yang terjadi diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh quality of work life terhadap kinerja karyawan di PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar? Seberapabesar pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar? Seberapa besar pengaruh quality of work life dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar?

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan Analisis Koefisien korelasi, Uji Koefisien

Determinasi, Analisa Regresi Berganda dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji T) dan (Uji F). Populasi dan Sampel, menurut Sugiyono (2016:61) menjelaskan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karkteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi adalah seluruh objek yang harus diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar dengan jumlah 2254 orang. Sampel Menurut Sugiyono (2016:61) menjelaskan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Penarikan sampel dilakukan karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, menghadapi populasi yang begitu banyak. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus benar-benar dapat mewakili. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin, sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel. Berdasarkan perhitungan tersebut sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 96 orang atau sekitar 10% dari seluruh total karyawan PT. Albasi Priangan Lestari, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik simple random sampling atau sampel acak sederhana, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

## **Pembahasan**

### **Quality Of Work Life Pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar**

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui tanggapan responden, diketahui bahwa quality of work life pada PT Albasi Priangan Lestari Kota banjar, termasuk kategori baik, dengan nilai 3.964. Dengan nilai sebesar itu menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan quality of work life yang baik. Quality of work life ini penting, karena Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa quality of work life dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap perusahaan. Maka Suatu perusahaan harus bisa menciptakan kehidupan kerja yang baik kepada setiap karyawannya, karena quality of work life memiliki peran yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan didalam perusahaan. Peran tersebut penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.

Menurut Varnous (2013:50) pada teori quality of work life menyatakan bahwa “salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi”.

Menurut Cascio Wayne (2001), dalam Arifin (2012:13) indikator quality of work life yaitu: Sistem imbalan yang inovatif. Bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan yang inovatif akan memberikan iklim yang berbeda dalam perusahaan untuk memotivasi kerja dan usaha karyawan yang pada gilirannya nanti akan meningkatkan kinerja karyawan. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus, dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja. Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Restrukturisasi kerja. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

### **Keterlibatan Kerja Pada PT Albasi Priangan Lestari Kota banjar**

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui tanggapan responden, diketahui bahwa keterlibatan kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Kota banjar, termasuk kategori sangat baik, dengan nilai 4.015. Dengan nilai sebesar itu menunjukkan bahwa karyawan telah menerapkan keterlibatan kerja yang baik. Keterlibatan kerja ini penting, karena Dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan di suatu organisasi. Dan menganggap bahwa pekerjaan itu sebagai yang utama, benar-benar fokus terhadap pekerjaannya. Dengan demikian karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya memiliki fokus penuh pada pekerjaannya, sehingga karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Mathis dan Jakson (2006:113) “Keterlibatan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menerapkan ilmu melalui kecerdasan intelektual yang dimilikinya yang diterapkn dalam pekerjaan akan menghasilkan kinerja dalam pekerjaannya.

Menurut (Robbin dan Judge, 2008:100) keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya: Aktif berpartisipasi dalam bekerja. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

dapat menunjukkan seorang terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri. Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis pada pekerja tersebut. Maka pekerja tersebut menghargai dan akan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai.

### **Kinerja Karyawan Pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar**

Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan quality of work life dan keterlibatan kerja, karena para karyawan diupayakan secara penuh untuk mewujudkan kehidupan kerja yang berkualitas, dan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik, produktivitas yang tinggi dan bisa mencapai kepuasan diri dalam lingkungan kerja. Karena dengan cara ini perusahaan dapat mempertahankan SDMnya, dan karyawan akan merasa lebih puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagai besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins, S.P (2012:155) mengemukakan kinerja memiliki dimensi sebagai berikut : Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran

ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan hasil penilaian tentang kinerja karyawan sebesar 4.017 dari nilai itu karyawan telah memperhatikan tentang pentingnya penerapan quality of work life dan keterlibatan kerja untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan pada PT Albasi Pringangan Lestari Kota Banjar. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara quality of work life dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar, dengan nilai koefisien korelasi product moment sebesar 0,780 dan dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh kesimpulan bahwa quality of work life dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60,84 % dan untuk pengujian hipotesis digunakan uji f dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 72,42.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Quality Of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar, hal ini menunjukkan bahwa jika Quality of work life meningkat akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan, adapun besarnya pengaruh sebesar 51,12%. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika Keterlibatan kerja meningkat akan disertai dengan peningkatan kinerja karyawan, adapun besarnya pengaruh sebesar 61,46%. Quality Of Work Life dan Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar, itu artinya terdapat korelasi positif antara variabel Quality of work life dan Keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya jika Quality of work life dan Keterlibatan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, adapun besarnya pengaruh sebesar 60,84%

### Daftar Pustaka

- Anatan, L dan Ellitan, L. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung:Alfabeta.
- Annisa, R. N. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Kasus pada Karyawan PT. Taspen Cabang Malang). Universitas Brawijaya Malang.
- Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja*. (Studi Pada CV. Duta Senenan Jepara). STIENU Jepara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Cascio, Wayne. F. 2010. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Mc Grwa Hill International Edition.
- \_\_\_\_\_. 2001, *Motivation dan personality*, American Management Association, New York.
- \_\_\_\_\_. 1998. *Managing Human Resource: Produktivity, Quality of work life, Profit, Fifth Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cahyono, 2015. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja* . Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Dessler. G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 & 2, Penerbit Indeks, Jakarta
- Fipo, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Tarsito.
- Hasibuan, 2017. *Pengertian Kinerja*, Andi Publisher, Jakarta.
- Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International Publisher.
- Harsono, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY
- Husein, Umar, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dala Organisasi*, Edisi keempat, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hendra, H. 2016. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Person Organization Dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 14 No 4.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan Bersaing Cetakan ke I*, Graha Ilmu.
- Lower & Porter dalam Wijaya, 2016. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja*, Penerbit Informatika Bandung.
- Mangkunegara, 2014, *Kinerja Karyawan*. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Dan Jackson. 2008. *Human Resourge Management*. Jakarta:Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Alih bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, 2013. *Manajemen* . Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. Penerbit Lepkhair.
- Sudjana Nana, 2010. *Pengertian Kuantitatif*, Kelir Bandung.
- Noe, R. A, Hollenbeck, J. R. Gerhart, B. & Wright, P. M. 2011. *Fundamentals of Human Recource Management, Fourth Edition, The McGraw-Hill Companies*.

- Prasetyo, Yudha Novian. 2016. *Persepsi Mahasiswa Terhadap Efektifitas Pembelajaran Dengan Sistem Blok Matakuliah Praktikum Pada Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang*. Jurnal Teknik Mesin Tahun 24, No. 2, Oktober 2016. Universitas Negeri Malang. Organisasi. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Ketiga. Jakarta
- Robbin, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *"Manajemen (edisi kesepuluh)"*. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen (Edisi 11)*. Jakarta: PT. Indeks.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Unit Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2016. *Arti Penting Kinerja*, PT. Pradya Paramita, Jakarta.
- Siswanto, 2013. *Unsur-unsur yang Dinilai Dalam Kinerja*, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Sulistiani & Rosidah, 2013. *Tujuan Penilaian Kinerja*, Balai Pustaka Jakarta.
- Steers, 2015. *Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja*, Karisius Yogyakarta. Suharto.
- Solihin, Ismail. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2015. *Kerangka Pemikiran*, Alfabeta Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Hipotesis*, Alfabeta Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Atau Teknik Pengumpulan Data*, Alfabeta Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Pengertian Metode Survey*, Alfabeta Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2016. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: PT Alfabeta.
- Terry dalam Hasibuan, 2016. *Fungsi-fungsi Manajemen: Yogyakarta/ Liberty*.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Varnous, Shahrnaz. 2013. *Studi of Relationship of Quality of work Life (QWL) and Oragnizational Commitment. Interdisciplinaty Journal of Contempory Recearrch In Business (online)*. Vol 4. No 9.
- Yusuf, T. (2010). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PDAM Makasar)*. Jurnal Ekonomi. Balikpapan: Universitas Balikpapan.