



**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE*, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA GURU DAN KARYAWAN  
YAYASAN INSAN MULIA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Annisa Mutmainah

NPM. 21801081327



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *quality of work life*, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang. Data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang, sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 51 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* dan motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen. Lain halnya dengan variabel kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Secara simultan, *quality of work life*, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.

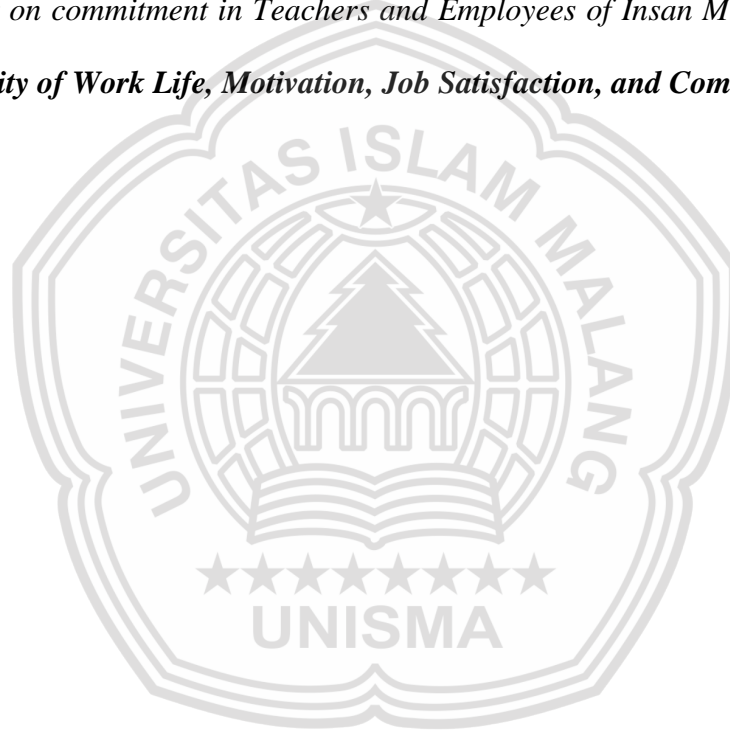
**Kata Kunci :** *Quality of Work Life*, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen.



## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of quality of work life, motivation, and job satisfaction to commitment in Teachers and Employees of Insan Mulia Foundation Malang. The data used in this study uses primary data and secondary data. The study population was teachers and employees of Insan Mulia Foundation Malang, while the sample in this study were 51 respondents. The analytical method used in this study is Instrument Test, Normality Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression, Hypothesis Test, and Coefficient Determination Test. From the results of the study showed that the quality of work life and motivation did not have a significant negative effect on commitment. Another case with, job satisfaction variables that have a positive effect and significant on commitment. Simultaneously quality of work life, motivation, and job satisfaction have a significant effect on commitment in Teachers and Employees of Insan Mulia Foundation Malang.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Motivation, Job Satisfaction, and Commitment.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu lembaga salah satunya sangat dipengaruhi sumber daya manusia yang ada didalamnya, dalam sektor pendidikan sumber daya manusianya ialah guru dan karyawan. Salah satu faktor yang dapat membuat guru dan karyawan bertahan pada suatu instansi ialah komitmen. Agar timbul komitmen pada setiap guru dan karyawan penting bagi lembaga untuk membuat nyaman pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan lembaga. Komitmen menjadi salah satu faktor penentu seorang guru dan karyawan untuk bertahan dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu lembaga bertanggung jawab untuk menjaga komitmen, agar guru dan karyawan bersedia memberikan sumbanganya secara optimal. Namun berdasarkan observasi awal terdapat beberapa fenomena yang dialami oleh guru dan karyawan, diantaranya yaitu meningkatnya persentase ketidakhadiran, ditunjukkan pada salah satu bidang dalam Yayasan Insan Mulia Malang yaitu Sekolah Tahfidz Anak Insan Mulia yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel.1.1 Absensi Guru dan Karyawan Sekolah Tahfidz Anak Insan Mulia Malang Tahun 2021**

Bulan	Jumlah	JHK	JHK / Bulan	Jumlah	Tingkat
	Karyawan	(Hari)		Absensi	Absensi
Januari	17 Orang	14	238	0	0.00%
Februari	17 Orang	12	204	0	0.00%
Maret	17 Orang	12	204	0	0.00%

April	17 Orang	14	238	0	0.00%
Mei	17 Orang	13	221	0	0.00%
Juni	17 Orang	12	204	0	0.00%
Juli	17 Orang	15	255	77	30.19%
Agustus	17 Orang	12	204	45	22.05%
September	17 Orang	13	221	19	8.59%
Oktober	16 Orang	14	224	32	14.28%
November	16 Orang	12	192	27	14.06%
Desember	13 Orang	14	169	23	7.69%

Sumber : Data Penelitian, Yayasan Insan Mulia 2021

Adapun Perhitungan tingkat absensi guru dan karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{jumlah karyawan}} \times \text{jumlah hari kerja} \times 100$$

Berdasarkan perhitungan tingkat absen ketidakhadiran pada tahun 2021 guru dan Karyawan Sekolah Tahfidz Anak Yayasan Insan Mulia Malang menunjukkan peningkatan pada bulan Juli - Oktober. Adapun menurut Mustaghfiroh *dkk* (2020) meningkatnya ketidakhadiran guru dan karyawan dapat mengindikasikan komitmen rendah yang dimiliki oleh guru dan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selama pandemi Covid-19 proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dilaksanakan secara daring, Adapun Januari- Mei guru dan karyawan diperkenankan untuk melaksanakan KBM dirumah maupun disekolah, sehingga di beberapa bulan ini guru dan karyawan dianggap masuk semua

karena meskipun izin bisa melaksanakan KBM dirumah. Kemudian Juni - Oktober sudah diberlakukan pembelajaran secara tatap muka, maka guru dan karyawan diwajibkan hadir kesekolah keseluruhan. Toleransi absensi atau batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja yaitu karena sakit dan izin keperluan yang mendesak. Dengan itu guru dan karyawan tidak diperkenankan tidak masuk tanpa perizinan serta keperluan yang mendesak.

Kemudian permasalahan selanjutnya yaitu rendahnya kedisiplinan kehadiran, yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel.1.2. Presentase Kedisiplinan Kehadiran Guru dan Karyawan Sekolah Tahfidz Anak Insan Mulia Malang**

Bulan	Kehadiran Karyawan / Bulan	Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan
Januari	238	0	0.00%
Februari	204	0	0.00%
Maret	204	0	0.00%
April	238	0	0.00%
Mei	221	0	0.00%
Juni	204	29	14.21%
Juli	255	37	14.5%
Agustus	204	10	4.9%
September	221	7	3.16%
Oktober	224	1	0.4%
November	192	10	5.20%
Desember	169	17	10.05%

Sumber : Data Penelitian, Yayasan Insan Mulia 2021

Berdasarkan perhitungan Presentase Kedisiplinan Kehadiran pada tahun 2021 guru dan Karyawan Sekolah Tahfidz Anak Yayasan Insan Mulia Malang menunjukkan peningkatan pada bulan Juni - Desember. Selanjutnya



permasalahan mengenai komitmen ditunjukkan dengan rendahnya keterlibatan guru dan karyawan dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh lembaga, oleh karena itu penelitian ini mengambil tema tentang komitmen.

Guru dan karyawan dituntut untuk memiliki komitmen kerja terhadap lingkungan kerja pada sekolah. Guru dan karyawan bertanggung jawab untuk menciptakan iklim sekolah yang mendukung serta bertanggung jawab untuk mewujudkan keberhasilan dalam membentuk lingkungan pendidikan dan mengajar. komitmen itu sikap dasar, artinya landasan dalam berperilaku atau berbuat, meminimalisir kekeliruan ataupun kesalahan dalam bertindak. Begitu seseorang berkomitmen maka apapun yang terjadi harus bertanggung jawab, tuntas, jujur, menepati janji, dan harus melakukan apa yang menjadi kewajibannya (Wahyudi *dkk* 2020:4). Sebagaimana firman ALLAH SWT dalam Al-Qur'an

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ  
أَيْدِيهِمْ ۗ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا  
عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَدِّقْتِهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : ” Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar. (QS. Al-Fath: 10).

Ayat berikut menjelaskan bahwa orang yang setia kepada orang lain maka akan setia kepada Allah dan barang siapa yang menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar. Dan sebaliknya, apabila ia mengingkari janji berarti ia tidak hanya ingkar kepada orang yang ia beri janji tetapi juga

kepada Allah, serta nantinya akan memperoleh akibatnya sendiri. Oleh karena itu sebaiknya tetap menjalani hubungan baik dengan sesama, salah satunya dengan menepati janji.

Banyak sekali komponen yang dapat mempengaruhi komitmen. Dalam penelitian ini, komponen yang mempengaruhi komitmen dianalisis melalui *quality of work life*, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi komitmen adalah *quality of work life*. Menurut Ariani (2017) *quality of work life* adalah apa yang dirasakan oleh anggota organisasi baik dalam hal keamanan kerja, kepuasan bekerja, dan keinginan yang dimiliki anggota untuk terus meningkatkan kualitas diri dalam instansi dimana dia bekerja. Di luar pendapatan yang diperoleh, karyawan memiliki keinginan untuk memperoleh bonus tambahan dari pekerjaan utama mereka, seperti tantangan dan penghargaan, pengembangan dan peningkatan karir, proporsi antara pekerjaan dan keluarga, serta keadaan dan lingkungan organisasi yang selaras dan pengayoman dari manajerial (Anggraini *dkk* 2019).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi komitmen adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan salah satu komponen yang menggerakkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, karena setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu komponen yang mendorong aktivitas tersebut (Ahmadi, 2021:9).

Adapun Penelitian ini akan dilaksanakan di Yayasan Insan Mulia Malang. Yayasan Insan Mulia Malang merupakan lembaga sosial yang bergerak dibidang pendidikan formal dan *non* formal yakni yang terbagi dalam



5 bidang diantaranya dari *Moslem Day Care* (MDC), Kelompok Bermain (KB-IT), Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu (TK-IT), Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), dan Sekolah Tahfidz Anak. Salah satu pendekatan yang dilakukan oleh Yayasan Insan Mulia Malang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya adalah memberikan apresiasi terhadap guru dan karyawan berprestasi, apresiasi tersebut diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik. Namun demikian berdasarkan observasi awal belum ada apresiasi langsung dengan imbalan berupa hadiah atau penghargaan, hanya apresiasi secara tidak langsung berupa ucapan terimakasih dan pujian. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh *Reward Gateway* terhadap karyawan diberbagai perusahaan seluruh AS, Australia, dan Inggris ditemukan bahwa alasan utama minimnya motivasi kerja karena kurangnya penghargaan atas prestasi kerja. Padahal atasan perlu menumbuhkan motivasi kerja yang setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam lembaga karena nantinya akan sangat menentukan bagi tercapainya tujuan lembaga (Bahri dkk 2017).

Demi tercapainya suatu tujuan, suatu lembaga perlu memperhatikan kepuasan kerja guru dan karyawan agar dapat bertahan dan timbul komitmen terhadap pekerjaan dan tempatnya bekerja. Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi komitmen adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup dianggap penting dalam suatu lembaga. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja merupakan respon sentimental karyawan terhadap keadaan kerja yang ditetapkan dari perolehan hasil, sudah memenuhi atau melampaui harapan (Lisdiani, 2017).

Adapun guru yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaannya dengan mengerahkan seluruh energi, kreativitas dan inovasinya bahkan tanpa mengharapkan imbalan, karena ada rasa puas yang timbul pada dirinya apabila dapat berkontribusi lebih dari apa yang ditargetkan. Diantaranya bisa karena dorongan anjuran agama sebagaimana sabda *Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam* yang diriwayatkan Dari Abu Hurairah :

مَنْ سَنَّ فِي الْإِسْلَامِ سُنَّةً حَسَنَةً فَعَمِلَ بِهَا بَعْدَهُ كُتِبَ لَهُ مِثْلُ أَجْرِ مَنْ عَمِلَ بِهَا  
وَلَا يَنْقُصُ مِنْ أَجْرِهِمْ شَيْءٌ وَمَنْ سَنَّ فِي الْإِسْلَامِ سُنَّةً سَيِّئَةً فَعَمِلَ بِهَا بَعْدَهُ  
كُتِبَ عَلَيْهِ مِثْلُ وِزْرِ مَنْ عَمِلَ بِهَا وَلَا يَنْقُصُ مِنْ أَوْزَارِهِمْ شَيْءٌ

“Barangsiapa menjadi pelopor suatu amalan kebaikan lalu diamalkan oleh orang sesudahnya, maka akan dicatat baginya ganjaran semisal ganjaran orang yang mengikutinya dan sedikitpun tidak akan mengurangi ganjaran yang mereka peroleh. Sebaliknya, barangsiapa menjadi pelopor suatu amalan kejelekan lalu diamalkan oleh orang sesudahnya, maka akan dicatat baginya dosa semisal dosa orang yang mengikutinya, tanpa mengurangi dosanya sedikit pun.” (HR. Muslim no. 1017).

Dari berbagai hal dapat yang mempengaruhi munculnya kepuasan guru dan karyawan dapat diambil kesimpulan bahwa, apabila guru dan karyawan puas, maka kontribusi yang diberikan kepada lembaga akan maksimal sehingga dapat berpengaruh dalam peningkatan prestasi siswa dan mutu pendidikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan fenomena yang didapat maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Quality Of Work Life*, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Dan Karyawan”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah deskripsi *quality of work life*, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *quality of work life* terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang ?
5. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *quality of work life*, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.
4. Untuk menganalisis pengaruh *quality of work life*, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Harapannya penelitian ini dapat memberi manfaat ilmu pengetahuan sekaligus menambah wawasan bagi penulis maupun pembaca.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam lingkup manajemen, bidang manajemen sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi lembaga

Peneliti berharap hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan kepada pihak lembaga, khususnya mengenai pengaruh *quality of work life*, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen demi perbaikan dan perkembangan guru dan karyawan.

#### b. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti lain untuk mengkaji lebih lanjut tentang permasalahan sejenis, serta dapat menjadi sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian kali ini diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi *Quality Of Work Life*, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang

a. *Quality Of Work Life*

*Quality of work life* diukur berdasarkan indikator penyelesaian konflik, komunikasi, serta kompensasi yang layak. Dengan pernyataan tertinggi yaitu pada indikator komunikasi dimana lembaga senantiasa berusaha mengkomunikasikan berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Motivasi

Motivasi diukur berdasarkan indikator penghargaan, keterlibatan, dan pengembangan. Dengan pernyataan tertinggi yaitu indikator keterlibatan, dimana lembaga terbuka memberi kesempatan karyawan untuk menyampaikan saran, ide, dan kritik.

c. Kepuasan

Kepuasan diukur berdasarkan indikator kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan pekerjaan yang

secara mental menantang. Dengan pernyataan tertinggi yaitu pada indikator rekan

kerja yang mendukung, dimana hubungan saya dengan sesama karyawan terjalin dengan baik.

d. Komitmen

Komitmen diukur berdasarkan indikator kesetiaan terhadap lembaga, kesediaan untuk berkorban bagi lembaga, dan kebanggaan terhadap lembaga. Dengan pernyataan tertinggi yaitu pada indikator kesetiaan terhadap lembaga, dimana saya senantiasa berusaha menjaga nama baik lembaga.

2. *Quality of Work Life* tidak berpengaruh terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.
3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.
5. *Quality of Work Life*, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Hasil penelitian ini hanya digunakan di Yayasan Insan Mulia Malang.



2. Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel saja diantaranya *quality of work life*, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi komitmen, seperti pengaruh kepemimpinan, minat karyawan, iklim organisasi dan lain-lain.

### 5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Lembaga

Diharapkan kepada Yayasan Insan Mulia Malang lebih untuk lebih memperhatikan peningkatan komitmen pada seluruh guru dan karyawan. Peningkatan komitmen dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara misalkan melakukan pemenuhan terhadap fasilitas kerja sesuai dengan apa yang dibutuhkan pekerja untuk membangun lingkungan dan hubungan emosional yang baik antara sesama pekerja.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan komitmen sebagai variabel dependen untuk penyempurna atau pelengkap bagi penelitiannya kelak.
- c. Penelitian selanjutnya diharapkan meneliti instansi dengan jumlah karyawan banyak. Agar dapat memperoleh responden yang lebih beraneka ragam untuk menambah kualitas penelitiannya.

- d. Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat menjadikan suatu jabatan tertentu sebagai pokok bahasan utama.
- e. Perlunya pendampingan dalam mengisi kuesioner kepada responden, agar responden dapat memahami apa yang ditanyakan dalam kuesioner tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.H. Maslow, Frederick Herzberg, dan David McClelland. 2005. *Job Satisfaction Theory*.
- Ahmadi. 2021. *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Angelia, I. N., dan Soeharto, T. N. E. D. (2020). "Quality Of Work Life Di Era 5.0: Tinjauan Literatur In Prosiding Seminar Nasional Milleneial 5.0". Fakultas Psikologi Umby.
- Anggraini, R., dan Thamrin, W. P. 2019. "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai Bmkg" dalam *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64-75.
- Anjani, S. 2020. Pengaruh Quality Of Work Life Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bri Syariah Kc Semarang.
- Ariani, D. 2017. Pengaruh Quality of Work Life dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Arifin, N. 2012. "Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara" dalam *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Arifudin, O. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL MEDIA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Dewi Suryani., Hazmanan Khair. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja." Dalam *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Harlie, M. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan" dalam *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Helmy, I. 2021. "Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja" dalam

- Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 181-191.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.
- Ismono, K. (2019). Kepribadian Diri Mampu Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Kantor*, 7(1), 1-10.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2007. *Organizational Behavior, Seventh Edition*. New York: The McGraw-Hill Company, Inc.
- Lexy J. Moleong, 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Remaja Rosda Karya.
- Lisdiani, Vendriana. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang) dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 105-112.
- Lumintan, C. (2016). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Di Hotel Calista Beach Bau-bau. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2), 134-146.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Muayyad, D. M., dan Gawi, A. I. O. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II" dalam *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Mustaghfiroh., Ariyanti, N. S., Adha, M. A., dan Sultoni, S. 2020. "Upaya Peningkatan Komitmen Kerja Guru Bidang Studi (Studi Kasus di SMK Riyadlul Quran Kabupaten Malang)" dalam *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 22-28.
- Pertiwi, P. K., dan Mulyana, O. P. (2019). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Status Pernikahan Pada Perawat Rumah Sakit "X" Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 06,(1985), 1–6.
- Puspitawati, N. M. D., dan Riana, I. G. 2014. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan". Dalam *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Pranatha, N. R. D., & Majorsy, U. (2019). Komitmen Organisasi dan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Media Cetak. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 25-34.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen, P., 2003. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rokhman, W. 2021. "Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT Di Kabupaten Kudus" *In Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)* (Vol. 1, No. 4, pp. 1135-1145).
- Rusiadi, et al., (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, dan Lisrel*. Cetakan pertama. Medan: USU Press.
- Sajjad, N. K., & Abbasi, B. 2014. "Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment". in *Research Journal of Recent Sciences*, 3h, 92-99.
- Sani dan Mashuri. 2010. *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. Malang : UIN Press
- Saputra, N. A., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2020). "Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Dan Karyawan Smk Terpadu Al-Ishlahiyah Singosari" dalam *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(10).
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. 2020. "Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru" dalam *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44-52
- Septiana, I., dkk. 2010. "Influence of Occupational Safety, Occupational Health and Quality of Work Life on Labor Produktivity in The Production of PT Muliapac Gravurindo" dalam *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Volume 1, Nomor 1.
- Septiawan, Bambang., Endah Masrunik., M. Rizal. 2020. *Motivasi Kerja dan Gen Z*. Zaida Digital Publishing.
- Setiawan, K. C. 2015. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang" dalam *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Sinha, C. 2012. "Factors Affecting Quality Of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations" in *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol.1 No.11, 31-40.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. edisi kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2009 *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.



- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sumekar, K., Mulyani, S., & Octaviana, Z. D. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. 2013. “Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions” dalam *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.
- Taruh, Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kerja*. Sleman: Deepublish
- Vince, Tebay. 2021. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahyudi dan Rendi Salam. 2020. *Komitmen Organisasi*. Tangerang: Unpam Press.
- Werther, W.B., dan Davis, K. 1985. *Personnel management and Human Resources*. 2nd ed., Singapore: McGraw-Hill Book Co-Singapore. York : The McGraw - Companies, Inc.

