

Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi (Studi Pada Dosen Perempuan USN Kolaka)

Novi Asriani

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Niar Astaginy

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Ismanto Ismanto

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Jl. Pemuda, Kolaka

Korespondensi penulis: viinovi0102@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine: (1) The effect of Quality of Work Life on commitment to female lecturers at USN Kolaka. (2) The effect of Quality of Work Life on job satisfaction of USN Kolaka female lecturers. (3) The effect of organizational culture moderates the effect of Quality of Work Life on the commitment of USN Kolaka female lecturers. (4) The effect of organizational culture moderates the Quality of Work life on job satisfaction of USN Kolaka female lecturers. This study used a quantitative method. The data collection was observation, documentation, and questionnaires. The population of this study were all female lecturers at USN Kolaka, totaling 109 female lecturers. The sample of this study was 109 female lecturers. The instrument used were validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this study was the measurement model test (outer model) and the structural model test (inner model) with Smart PLS 4.0. The results of the study show that there is a positive and significant influence between the Quality of Work Life variable on commitment as shown by the P-Value of 0.000. Like wise, the variable Quality of Work Life has a positive and significant effect on job satisfaction as indicated by the P-Value of 0.019. Where as the moderation, organizational culture does not moderate Quality of Work Life towards commitment, this is indicated by the t-statistic value showing a value of 0.882 with a P-Value of 0.220. Furthermore, the moderation of organizational culture does not moderate Quality of Work Life on job satisfaction, this is indicated by the t-statistic value showing a value of 0.774 with a P-Value of 0.189.*

Keywords: *Quality of Work Life, Commitment, Job Satisfaction and Organizational Culture*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap komitmen pada dosen perempuan USN Kolaka. (2) Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja pada dosen perempuan USN Kolaka. (3) Pengaruh budaya organisasi memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap komitmen pada dosen perempuan USN Kolaka. (4) Pengaruh budaya organisasi memoderasi *Quality of Work life* terhadap kepuasan kerja pada dosen perempuan USN Kolaka. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen perempuan USN Kolaka yang berjumlah 109 dosen perempuan. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 109 dosen perempuan. Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *measurement model* (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*) dengan Smart PLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Quality of Work Life* terhadap komitmen yang ditunjukkan dari *P-Value* sebesar 0.000. Begitupun variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari nilai *P-Value* sebesar 0.019. Sedangkan untuk moderasi budaya organisasi tidak memoderasi *Quality of Work Life* terhadap komitmen hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistic* menunjukkan nilai sebesar 0.882 dengan *P-Value* sebesar 0.220. Sedangkan untuk moderasi budaya organisasi tidak memoderasi *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistic* menunjukkan nilai sebesar 0.774 dengan *P-Value* sebesar 0.189.

Kata kunci: *Quality of Work Life, Komitmen, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi*

LATAR BELAKANG

Perguruan tinggi merupakan tahap akhir pada pendidikan formal guna melahirkan peserta didik yang bermanfaat dimasyarakat, yang selain memiliki kemampuan akademik juga memiliki kemampuan yang lain dan kemungkinan dapat dimanfaatkan sesuai kebutuhan. Perguruan tinggi berperan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) karena dunia pendidikan merupakan lingkungan tempat berlangsungnya proses pengembangan potensi dan pembentukan profesi melalui serangkaian proses belajar mengajar. Untuk memastikan kualitas dosen yang baik maka organisasi perlu memperhatikan komitmen dan kepuasan kerja dosen. Kepuasan kerja adalah rasa senang pegawai terhadap pekerjaannya serta imbalan yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ketika pegawai senang terhadap pekerjaannya maka kinerja pegawai semakin meningkat dan produktif. komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi serta berusaha keras sesuai keinginan organisasi untuk mencapai tujuan. Komitmen pegawai dan kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh *Quality of Work Life*. QWL adalah pandangan individu atas lingkungan pekerjaannya jika seseorang puas terhadap lingkungan pekerjaannya maka ia mampu mengelola organisasi yang kondusif dan memerankan anggota organisasi sebagai sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian penulis QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Akar, 2018; Darmawan & Madikaningsih, 2021; Ehido *et al.*, 2019). Selain mempengaruhi komitmen, QWL juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. QWL berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Fatmasari *et al.*, 2018; Veronika, 2019; Nurakhim, 2019). Selain variabel QWL, variabel Budaya Organisasi diketahui memiliki pengaruh dalam memperkuat atau memperlemah hubungan variabel QWL terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Muis *et al.*, (2018) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Dewi & Hasniaty (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi. Budaya organisasi pun dapat didefinisikan sebagai pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau pegawai sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi (Junaidi & Susanti, 2019).

Sejalan dengan pengaruh QWL terhadap komitmen dan kepuasan kerja seperti yang dijabarkan di atas, observasi awal yang telah penulis lakukan pada dosen di Universitas Sembilanbelas November (USN) Kolaka menunjukkan bahwa rata-rata dosen USN Kolaka memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Selain itu mereka juga berpendapat bahwa budaya organisasi yang diterapkan telah cukup *supportive* bagi mereka. Namun demikian, jika melihat tanggapan responden terhadap QWL, terdapat *split opinion* dari responden dimana sebanyak 17 responden memberikan respon positif terhadap QWL sementara 20 orang responden memberikan respon kurang baik. Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi (Studi Pada Dosen Perempuan USN Kolaka)**".

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seorang pegawai mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Saputra & Mulia, 2020). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya (Bahua *et al.*, 2022). Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang ditunjukkan oleh seorang pegawai.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang didapatkan (Sunarta, 2019). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang pegawai terhadap pekerjaannya jika pegawai senang untuk bekerja maka hasil dari pekerjaannya baik.

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Komitmen

Menurut teori yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (1997) komitmen organisasi adalah pandangan bahwa komitmen adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan

pegawai dengan organisasi, dan memiliki implikasi untuk keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen pada dasarnya merupakan rasa keterikatan seorang pegawai terhadap organisasinya (Ekayanti *et al.*, 2019). Komitmen organisasional juga dimaknai sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Nuryanti *et al.*, 2020). Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya (Ma'rufi & Anam, 2019). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah perasaan senang yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja serta berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi adalah seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya (Muis *et al.*, 2018). Komitmen organisasional cenderung mengungkapkan perasaan yang dimiliki oleh para pegawai yang memberikan gambaran sebagai bentuk keinginan, kebutuhan dan tanggung jawab bagi para pegawai terhadap organisasinya (Nuryanti *et al.*, 2020). Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Metria & Riana, 2018). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang anggota organisasi terikat dalam organisasi tempat ia bekerja.

Quality of Work Life

Menurut Saraji & Dargahi (2006) teori QWL adalah program komprehensif di seluruh departemen yang dirancang untuk meningkatkan kepuasan pegawai, memperkuat pembelajaran ditempat kerja dan membantu pegawai mengelola perubahan dan transisi yang lebih baik. Tujuannya untuk meningkatkan kondisi kerja bagi pegawai dan efektivitas organisasi bagi institusi.

QWL merupakan konsep yang berbicara tentang kesejahteraan dan kebahagiaan hidup pegawai dalam bekerja (Waldan, 2017). QWL adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Avianti & Kartika, 2017). Berdasarkan kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa QWL merupakan kesejahteraan hidup pegawai yang meliputi upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan rekan kerja.

QWL adalah fondasi yang menentukan tingkat kepuasan dan keterlibatan dalam suatu organisasi (Fatmasari *et al.*, 2018). QWL pada dasarnya dapat diartikan sebagai konsep yang berbicara tentang tiga hal: 1). Pemenuhan kebutuhan pribadi pegawai, 2). Adanya kewenangan dalam menetapkan pekerjaan, dan 3). Adanya kepuasan dalam lingkungan dan pekerjaan pegawai. Dari ketiga hal tersebut dapat dimaknai bahwa QWL merupakan sebagai konsep yang berbicara tentang kesejahteraan hidup pegawai dalam bekerja. QWL berarti bahwa sejauh mana organisasi memperhatikan kondisi kesejahteraan hidup para pegawai dalam lingkungan tempat mereka bekerja (Rahman, 2017). QWL adalah pentingnya penghargaan bagi pegawai dilingkungan kerjanya dapat mengubah lingkungan kerja sehingga organisasi secara teknis dapat membawa pegawai ke kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Fatmasari *et al.*, 2018). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa QWL merupakan cara pandang organisasi terhadap pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pegawai dalam lingkungan kerjanya secara terus menerus.

Menurut Rahmawati (2019) QWL adalah usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mempengaruhi pekerjaan mereka terhadap pencapaian efektivitas organisasi. Selanjutnya QWL adalah suatu bentuk kepedulian organisasi atau perusahaan untuk memenuhi kepuasan pegawai melalui praktek-praktek yang efektif untuk memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi (Wijayani, 2018).

Budaya organisasi

Menurut teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013) budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Muis *et al.*, 2018). Budaya organisasi merupakan budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi (Dewi & Hasniaty, 2017). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kepercayaan yang menjadi panutan yang dianut oleh anggota organisasi untuk menjalankan organisasinya.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Rivai, 2020). Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi sebagai pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal (Hairi & Syahrani, 2021). Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi, pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam

suatu organisasi sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi (Junaidi & Susanti, 2019). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah aturan-aturan yang diterapkan kepada pegawai yang dapat mempengaruhi pencapaian hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian yang mengacu pada rumusan masalah penelitian yang telah di tentukan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain kuantifikasi (pengukuran) (Sujarweni, 2019). Penelitian ini dilakukan di Kampus Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Sumber data pada penelitian adalah subjek dari data diperoleh yang terdiri dari data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui teknik observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dosen perempuan yang berkerja pada Universitas Sembilanbelas November Kolaka yang berjumlah 109 orang dengan sampel berjumlah 109 orang yang menggunakan teknik sensus.

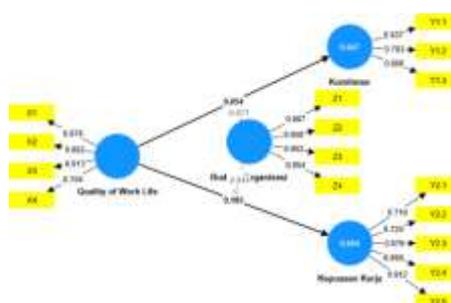
Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik untuk menguji dan mengestimasi hubungan kausal dengan analisis faktor dan analisis jalur yang diintegrasikan (Abdillah & Hartono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Model penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan dibantu dengan Software PLS 4.0 evaluasi model pengukuran *Outer model* dengan indikator reflektif dapat dilakukan melalui pengujian reliabilitas dari konstruk.

Gambar 1 Output PLS Algorithm



Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Pengujian Koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diifikasikan oleh nilai *adjusted R-Square* (Ghozali & Latan, 2016).

Tabel 1. Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Komitmen	0.647
Kepuasan Kerja	0.804

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan nilai R-Square Konstruk Komitmen sebesar 0.647 atau 64.7% oleh variabel *Quality of Work Life* sedangkan untuk sisanya sebesar 35.3% dan Kepuasan Kerja sebesar 0.804 atau 80.4% oleh variabel *Quality of Work Life* sedangkan untuk sisanya sebesar 19.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini. Dapat diartikan bahwa ketiga variabel ini mampu menjadi *predictor dominant* dari *Quality of Work Life* di USN Kolaka. Dengan kata lain untuk menciptakan komitmen dan kepuasan kerja penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan dosen perempuan untuk dapat bekerja optimal. Jika dosen perempuan menyenangi suasana kerja tempat dia bekerja, maka mereka akan betah bekerja dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Path Coefficient (Mean, STEDEV, P - Values)

Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Path Coefficient dilakukan pengujian menggunakan PLS Boothstrapping dengan melihat P-Values variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah & Hartono (2015) ketentuan rule of thumb yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan taraf signifikansi P-Value atau nilai probabilitas > 5% dan bernilai positif. Adapun hasil Path Coefficient yaitu:

Tabel 2. Nilai Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample Estimate (O)	Mean of Sub Sample (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik ([O/STDEV])	P Values
QWL ->K	0.654	0.644	0.105	6.247	0.000
QWL ->KK	0.185	0.197	0.090	2.073	0.019
BO*QWL->K	-0.071	-0.070	0.081	0.882	0.220
BO*QWL->KK	-0.044	-0.037	0.057	0.774	0.189

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4.0, 2023

PEMBAHASAN

Variabel Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen

Hipotesis pertama menguji apakah QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *Smart PLS 4.0* yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *Original Sample Estimate Quality of Work Life (QWL)* terhadap Komitmen bernilai positif sebesar 0.654 dan *T-Statistic* sebesar 6.274 dengan *P Value* 0.000. Dari hasil tersebut dilihat bahwa nilai *T-Statistic* $6.274 > T\text{-Tabel } 1,64$ dan nilai *P Value* $0.000 < 0.05$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, peneliti mengemukakan bahwa QWL dapat mempengaruhi komitmen dosen perempuan secara signifikan. Saat seseorang merasa nyaman dengan apa yang didapatkannya ditempat kerja, maka hal tersebut akan menumbuhkan rasa komitmen yang tinggi. Karena komitmen dapat terbangun dengan baik apabila didukung oleh suasana kerja yang memadai sehingga mampu meningkatkan semangat kerja pegawai (Ghonyah & Masurip, 2017).

Seperti halnya yang terjadi pada dosen perempuan di USN Kolaka, memiliki komitmen yang tinggi, dikarenakan USN Kolaka memiliki suasana kerja yang baik, memberikan pengembangan karir dan penghargaan kepada para dosen dan lain sebagainya. Hal ini dibuktikan dengan hasil deskripsi variabel pada masing-masing indikator QWL berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 4.19. oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasi (Akar, 2018).

Variabel Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua menguji apakah QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *Smart PLS 4.0* yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai *Original Sample Estimate Quality of Work Life (QWL)* terhadap Kepuasan Kerja bernilai positif sebesar 0.185 dan *T-Statistic* sebesar 2.073 dengan *P Value* 0.019. Dari hasil tersebut dilihat bahwa nilai *T-Statistic* $2.073 > T\text{-Tabel } 1,64$ dan nilai *P Value* $0.019 < 0.05$. Sehingga Hipotesis Pertama (H2) diterima. Sehingga hipotesis kedua (H2) artinya QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada dosen perempuan USN Kolaka.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis kedua diterima, dapat dijelaskan bahwa QWL memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan perbaikan organisasi terhadap pemenuhan kebutuhan, perbaikan kondisi kerja yang aman dan nyaman serta meningkatkan kesejahteraan pegawai maka akan menghasilkan kepuasan kerjayang tinggi. Organisasi yang menanamkan rasa keadilan, kebanggaan, nyaman dan aman serta bertanggung

jawab dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai (Lisabella & Hasmawaty, 2021). Hal ini dikarenakan pegawai merupakan aset berharga bagi organisasi maka kepuasan kerja seorang pegawai harus diperhatikan.

Seperti halnya yang terjadi pada dosen perempuan di USN Kolaka, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dikarenakan USN Kolaka memiliki pengembangan karir yang baik, dengan adanya program pengembangan karir dosen perempuan akan merasa termotivasi sehingga menimbulkan rasa puas dalam melakukan pekerjaan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja (Akhmali *et al.*, 2019). Penerapan sistem penghargaan yang baik mampu meningkatkan produktivitas, disiplin dan loyalitas pegawai, pegawai yang mendapat penghargaan dari organisasi cenderung semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Dengan penerapan sistem penghargaan yang baik akan memberikan kepuasan kerja (Rahmawati & Winarningsih, 2017).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farmi *et al.*, (2020) menemukan bahwa variabel QWL berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyono, (2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

Variabel Budaya Organisasi tidak memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Komitmen

Hipotesis ketiga menguji peranan Budaya organisasi yang memperkuat Quality of Work Life (BO * QWL) terhadap komitmen bernilai negatif sebesar -0.071 nilai T-Statistic sebesar 0.882 dengan P Value 0.220. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan T-Statistic 0.882 < 1.64 dan nilai P Value yaitu 0.220 sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak, Artinya bahwa Budaya Organisasi tidak memoderasi pengaruh Quality of Work Life terhadap Komitmen pada dosen perempuan USN Kolaka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hipotesis ketiga ditolak, peneliti mengemukakan bahwa Budaya organisasi tidak memoderasi QWL terhadap komitmen dosen perempuan pada USN Kolaka. Budaya organisasi adalah pengetahuan dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Rizaldi, 2019). Budaya organisasi di perguruan tinggi memiliki kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi yang merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran yang

dibentuk oleh lingkungan kerja yang menciptakan kesamaan pemahaman yang berasal dari sikap mental, komitmen, dedikasi, dan loyalitas pegawai.

Budaya organisasi yang ada di USN Kolaka perlu untuk di perbaiki sehingga dosen perempuan yang bekerja pada USN Kolaka bisa merasakan suasana kerja yang nyaman dan aman sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi yang menghasilkan komitmen yang tinggi. Rendahnya komitmen menunjukkan kurang terpenuhinya kebutuhan dan harapan dosen perempuan terhadap USN Kolaka. Jika dosen perempuan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan berusaha mempertahankan, memperoleh, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi sehingga komitmen dosen perempuan terhadap organisasi akan tercipta dengan sendirinya. Dengan komitmen organisasi yang dimiliki, pegawai akan dapat bekerja sepenuh hati, melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovasi serta kreativitas dan efektivitas dalam organisasi (Darmawan & Mardikaningsih, 2021).

Variabel Budaya Organisasi tidak memoderasi pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat menguji peranan Budaya Organisasi yang memperkuat Quality of Work Life ($BO * QWL$) terhadap Kepuasan Kerja bernilai negatif sebesar -0.044 nilai T-Statistic sebesar 0.774 dengan P Value 0.189 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan T-Statistic $0.774 < 1.64$ dan nilai P Value yaitu 0.189 sehingga hipotesis keempat (H_4) ditolak, Artinya bahwa Budaya Organisasi tidak memoderasi pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja pada USN Kolaka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hipotesis keempat ditolak, peneliti mengemukakan bahwa Budaya organisasi tidak memoderasi QWL terhadap kepuasan kerja dosen perempuan pada USN Kolaka. Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi (Utami *et al.*, 2022). Budaya organisasi memiliki kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi yang merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran yang dibentuk oleh lingkungan kerja yang menciptakan kesamaan pemahaman dan produktivitas kerja.

Budaya organisasi yang kurang mendorong kemajuan institusi yang berorientasi pada kerja tim, pemberian insentif sering terlambat, komunikasi atasan dan karyawan yang kurang lancar serta lingkungan kerja yang kurang nyaman, hal ini berdampak pada penurunan produktivitas. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan lingkungan pekerjaan yang

dilakukan oleh pegawai. Organisasi perlu memikirkan lebih jauh tentang bagaimana sebaiknya lingkungan pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Wilson, 2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan *Quality of Work Life* terhadap komitmen. Maka dalam hal ini variabel diukur menggunakan suasana kerja, pengembangan karir, penghargaan dari organisasi, dan dampak kerja bagi kehidupan personal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen dosen perempuan USN Kolaka.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja. Maka dalam hal ini variabel diukur menggunakan suasana kerja, pengembangan karir, penghargaan dari organisasi, dan dampak kerja bagi kehidupan personal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen perempuan USN Kolaka.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap komitmen. Dengan demikian budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap komitmen dosen perempuan USN Kolaka.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diketahui budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja dosen perempuan USN Kolaka. Dengan demikian budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja dosen perempuan USN Kolaka.

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah disimpulkan diatas, dengan harapan penelitian selanjutnya dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik. Maka penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Sembilanbelas November Kolaka

- a Suasana kerja

Pimpinan Universitas Sembilanbelas November Kolaka perlu lebih membangun kerjasama antar sesama dosen dalam melaksanakan Tri Darma Perguruan tinggi, penataan lingkungan kerja dengan mengutamakan kebersihan lingkungan dan tempat berkerja serta kerapihan ruangan kerja dan menyediakan *Nursery room* sangat penting untuk menunjang kenyamanan bekerja dosen, karena hal tersebut berdampak pada peningkatan komitmen dan kepuasan kerja.

b Pengembangan karir

Memberikan kesempatan kepada dosen perempuan dalam mengembangkan karirnya, seperti sertifikasi pendidikan, studi lanjut S3, pengembangan kompetensi profesional, kenaikan jabatan akademik serta pengembangan karya ilmiah dan publikasi. Hal ini karena dosen perempuan yang telah melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan dan memperoleh peningkatan karir maka dosen perempuan akan merasa dihargai dan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen dosen perempuan.

c Penghargaan dari perusahaan

Memberikan penghargaan berupa piagam kepada dosen tetap USN Kolaka yang telah mengabdikan selama 10 tahun sehingga mampu meningkatkan komitmen dosen perempuan untuk tetap bekerja di USN Kolaka.

d Dampak kerja bagi kehidupan personal

Selain itu mengurangi beban kerja yang berdampak pada kehidupan personal dosen perempuan juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Apabila akan melakukan penelitian terkait dengan judul di atas, diharapkan bisa menambah variabel kompensasi dan pengembangan karir. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan pendekatan kualitatif untuk membahas secara mendalam serta mengganti tempat penelitian seperti rumah sakit, maskapai penerbangan dan lain sebagainya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya terkhusus kepada orang tua penulis yaitu Alm. Bapak **Muh. Sigi** dan Ibu **Semming** yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup.

Selain itu, penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan hasil penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih banyak dengan hormat kepada:

1. Bapak **Dr. H. Nur Ihsan HL, M.Hum** selaku Rektor Universitas Sembilanbelas November Kolaka.
2. Bapak **Kartomo, S.Pd., M.Ec.Dev** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka.

3. Ibu **Niar Astaginy, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Selaku Dosen Pembimbing I.
4. Bapak **Ismanto, S.Pd., M.M** selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta penuh kesabaran memberikan bimbingan, petunjuk dan arahan yang sangat berharga sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Kepada Dewan Penguji mulai dari ujian proposal hingga ujian skripsi.
6. Segenap Dosen Pengajar serta Staf Administrasi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sembilanbelas November Kolaka yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan kelancaran dalam proses administrasi.
7. Kepada pihak-pihak terlibat pada lokasi penelitian yakni Universitas Sembilanbelas November Kolaka yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan juga kepada para responden yang telah menyempatkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian penulis selama ini.
8. Kakak-kakak penulis tercinta; Suriyani, Ichsan, Sapriani, S.kep.,Ns, dan Askar yang selalu mendukung, mendorong, mengingatkan serta memberikan semangat kepada penulis baik dalam perkuliahan maupun tugas akhir, terima kasih atas segalanya.
9. Kakak ipar terkasih penulis; Dahlan, Mardiana, Abd. Harum, S.IP dan Ikah yang selalu memberi uang jajan tambahan kepada penulis.
10. Susi Yanti & Yusri T terima kasih sudah jaga mama saat penulis berada di kost.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan Miftahul Jannah & Muliana yang selama ini selalu memberikan doa, dukungan, motivasi serta bantuan dalam perkuliahan.
12. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa (i) Manajemen 2019, terima kasih karena selalu menjaga solidaritas, berbagi ilmu, memberikan motivasi, dan membantu selama perkuliahan.
13. Sahabat-sahabat SMA Negeri 1 Samaturu; Hasriani, Fitriani, Pahrída, Andi Baso Bintang, Muh Angki Anwar dan Prada Hasnul Hidayat Hasyim terima kasih telah membuat masa putih abu-abu penulis menjadi sangat indah dan berkesan.
14. Kepada saudara Mahyudi yang telah memberi semangat dan memfasilitasi penulis selama proses penyelesaian tugas akhir.
15. Penghuni Kost Amira: Kiki , Mayang, Cici, Mona, Arfan, Andi dan Aswar.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.
- Akar, H. (2018). Studi Meta-Analitik Mengenai Pengaruh Stakeholder Pendidikan Persepsi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mereka dan Komitmen Organisasional. *Ilmu Pendidikan Online Internasional*, 10(3), 101–115.
- Akhmal, A., Laia, F., Sari, R., A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Bisnis Administrasi*, 8(1), 01-06.
- Arianti, W, P., Hubeis, M., Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Perwiratama Group The Impact of Job Satisfaction Towards employee' Engagement (Study Case In Perwiratama Group). *Manajemen Teori & Terapan*, 13(1), 31–48.
- Arungo, B., Kipkebut, D. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Non Karyawan Pengajar Di Universitas Di Nakuru County, Kenya. *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis & Keuangan*, 3(1), 116–130.
- Asharini, A, N., Hardyastuti, S., I. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*, 29(1), 146–159.
- Avianti, D, A., & Kartika, L. (2017). Analisis Quality of Work Life pada Generasi X dan Y Alumni Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB. *Riset Manajemen dan Bisnis*. 2(2), 95-106.
- Bagtasos, R, M. (2011). Quality of Work Life: A Review of Literature. *Business & Economics*, 20(2), 1–8.
- Bahua, W., Pakaya, A, R., Mendo, A, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 4(3), 67–76.
- Bekti, R, R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2).
- Budiarti, E, M., Kusumaningrum, D, E., Zulkarnaini, W., Sumarsono, R, B., Buham, A, S, I., Bengen, E, J. (2022). Analisis Karakteristik Responden Dalam Menggali Pelaksanaan Tugas Profesi Guru Melaksanakan Pendidikan Masa Pandemi Di Sekolah Dasar. *Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 5(1), 71-76.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja , Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Simki Economic*, 4(1), 89–98.
- Dewi, A, R, S. (2017). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *Bisnis, Manajemen & Informatika*, 14(2), 92–102.
- Dima, R, P. (2022). Analisis Faktor Quality Of Work Life (Qwl) yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. *Bisnis & Manajemen*, 7(1), 70–86.
- Ehido, A., Halim, B, A., Awang, Z. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja (QWL) dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja di kalangan akademisi di universitas negeri Malaysia. *Internasional Penelitian Humaniora & Ilmu Sosial*, 71–76.
- Ekayanti, W., Widjajani, S., B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Maksipreneur*, 8(2), 181–190.

- Elshifa, A., Anjarini, A, D., Kharis, A, J. (2019). Pengaruh Quality of Work Life dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). *Economicus*, 13(2), 189–200.
- Faiqoh, S., Winarti, E., Taufiq, M. (2020). Analisis Pengaruh Sistem Penghargaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Dharma Ekonomi*. 51
- Fatmasari, E. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap Karyawan Keterlibatan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Agriculture & Socio-Economic*, 2(74), 108–114.
- Farmi, N., Apridar., Bachri, N. (2020). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan Pt. POS Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Indonesia*, 5(2).
- Ghonyah, N., & Masurip. (2017). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Dinamika Manajemen*, 2(2), 118-129.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2016). *Structur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairi, M, R, A., S. (2021). Budaya organisasi dan dampaknya terhadap lembaga pendidikan. *Education*, 1(1), 79–87.
- Hair, et all. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications Asia-Pacific Pte
- Hasbullah. (2021). Penerapan Mutu Terpadu Perguruan Tinggi. *Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 11(1), 69–77.
- Helmy, I. (2021). Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Ecomoc, Management, & Technology*, 4(2), 181–191.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 2623-2634.
- Jamaluddin., Salam, R., Yunus, H., Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).
- Jufrizen., Sitorus, T, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Cerediindonesia*, 841–856.
- Junaidi, R., Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Barat. 1–13.
- Kaunang, F, F., Pio, R,J., Roring, M. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado.
- Lestari, N, N, Y, S., Mujiati, N, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention. *Manajemen*, 7(6), 3412–3441.
- Lisabella, M., & Hasmawaty. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan kerja (Quality Of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Nasional Pemasaran & SDM*, 2(4), 2745-7257.

- Liswandi, L. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja: Suatu Kajian Literatur. *Lentera Bisnis*, 2(1), 101-113.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Ilmu-ilmu Ekonomi*, 13(1).
- Ma'rufi, A, R., Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442-446.
- Metria, K., Riana, I, G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *Ekonomi & Bisnis*, 7(9), 2117-2146.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997) *Commitment in the Workplace*.
- Muis, M, R., Jufrizen, J., Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Netty & Saragih, A.M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dosen Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan. *Industrial Reseach Workshop and National Seminar*.
- Norfianti, E., & Kuswanto, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal Unnes*, 8(3), 869-897.
- Nurakhim, B. (2012). Pengaruh Penghargaan, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Pascasarjana Politeknik Angkatan Laut Di Seskoal Jakarta. *Manajemen & Bisnis*, 1-10.
- Nurendra, A, M., Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita. *Ilmiah Psikologi*, 2(2), 148-154.
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y, A., Fauji, A., Gazali., Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen : Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *Education, Psychology & Counseling*, 2(1), 2716-4446.
- Praditya, R, A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi. *Internasional Journal of Social, Policy and Law*, 3(1), 2774-2245.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2).
- Priyono, A, A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31-42.
- Qurbani, D., Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Bisnis & Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rahawarin, M, A. (2020). Karakteristik Organisasi, Kompetensi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Buru Selatan. *Badati*, 3(2), 18-26.
- Rahman, A. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan Dalam Konsep Islam. *Ilmiah Cano Ekonomos*, 01-16.

- Rahmawati, I. (2019). Pengaruh Quality of Work Life dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.
- Rahmawati, D., & Winarningsih. (2017). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Panca Wana Indonesia. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(7).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rizaldi, A, R. (2019). Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi. *Management & Business*, 2(2),.
- Robbins, S.P., Judge, T., A (2013) *Organizational Behavior*.
- Saputra, N., Mulia, R, A. (2020). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial*, 2(1), 20–28.
- Saraji, N, G., Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Kesehatan Masyarakat Iran*, 35(4), 8–14.
- Simanjuntak, D, S., Nadapdap, K., W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Manajemen*, 3(2), 6–13.
- Subagyo, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang. *ORBITH*, 10(1), 74-81.
- Suciningrum, M,G,M., (2021) Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Kerja yang Memediasi Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di Pt.KPI. Universitas Pelita Harapan.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sugiono, E. (2019). Strategi peningkatan kinerja perguruan tinggi swasta : peranan budaya inovasi , pembelajaran dan komitmen organisasi. *Forum Ekonomi*, 21(1), 53–66.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta. Penerbit Puatakabarupres.
- Sugiyono.(2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Badan Penerbit Alfabet Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi Kajian Ilmu Administrasi*, XVI(2), 63-75.
- Utami, E, M., & Bandiastuti, F, N. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional. *Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Syariah*, 1(2).
- Veronika, F, R. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Beradaptasi. *Penelitian Manajemen*, 1(1), 86–91.
- Wahyudi, W, D., Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Waldan, R. (2017). Quality of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *IAIN Pontianak*, 29–50.
- wijayani , F. (2018). Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, dan Job Performance terhadap Engagement Karyawan Aston Hotel jember.

- Wilson, B. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan. 8(2), 143-157.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa. Kendari. Penerbit Literacy Institute.