

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT. NUSAKA MITRAJAYA OPTIMA

Nelly Ramadhani¹, Toni Susilo Wibowo²,
Universitas PGRI Adibuana Surabaya^{1,2}

Nelly.andien@gmail.com¹, tonysus_sw@unipasby.ac.id²

ABSTRAK

Dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, upah yang cukup, lingkungan kerja yang memadai, dan juga jenjang karir yang lebih bagus. Budaya organisasi memiliki fungsi yang penting sehingga karyawan dapat berkomitmen kepada organisasi serta lingkungan kerja yang dapat membuat seorang karyawan bekerja secara maksimal. Kualitas kehidupan kerja sangat baik bagi karyawan untuk bisa berkomitmen kepada sebuah organisasi, karena karyawan tersebut dapat mengembangkan bakatnya dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Pada sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan PT. Nusaka mitrajaya Optima. Uji yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan analisis linier berganda dengan bantuan program SPSS 24. Hasil yang diperoleh adalah yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

In this study the variable organizational commitment can be influenced by several factors such as, adequate wages, adequate work environment, and also a better career path. Organizational culture has an important role for employees to be committed to an organization and a good work environment can support an employee can work more optimally. The quality of work life is very good for employees to be able to commit to an organization, because these employees can develop their talents and are motivated to work better. The sample used in this study amounted to 50 employees of PT. Nusaka mitrajaya Optima. The test used is the validity test, reliability test, classic assumption test and multiple linear analysis using SPSS 24. The results obtained are organizational culture, work environment, and quality of work life have a significant influence on organizational commitment. As well as organizational culture, work environment, and quality of work life simultaneously have a significant influence on organizational commitment

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Quality of Work Life, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan mempunyai sebuah tujuan atau target yang harus dicapai. Untuk mencapai sebuah tujuan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Untuk menunjang keberhasilan di dalam perusahaan dibutuhkan SDM yang baik dan produktif. SDM sebagai aset terpenting karena SDM merupakan penggerak di dalam perusahaan yang telah memberikan usahanya seperti keahlian, kreatifitas, dan tenaga kerja yang dimiliki. Hal ini merupakan suatu proses perputaran yang terjadi dalam perusahaan.

Dalam mencapai target, sebuah perusahaan tidak terlepas dari *organization culture*, dimana sebuah perusahaan mempunyai aturan sebagai pembeda dengan perusahaan lain, perbedaan itulah yang menjadi ciri khas di dalam perusahaan dan ciri khas berbeda tersebut dinamakan *organization culture*. Menurut Stoner *et al* (dalam Fauzi dkk 2016:4) *organization culture* adalah suatu gabungan corak dari beberapa asumsi-asumsi dasar, tingkah laku, cerita, dan juga gagasan-gagasan lain. Sedangkan *organization culture* adalah apresiasi yang sangat penting seperti nilai, keyakinan, dan etika yang dibentuk oleh sebuah kelompok yang dimiliki bersama menjadi semua anggota organisasi.

Culture yang bermanfaat bagi para anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya di perusahaan akan membentuk suatu lingkungan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja merupakan suatu yang berarti dalam lingkungan kerja di organisasi. Menurut Sihombing (2001) dalam Subagyo (2014:75) *work environment* merupakan sebab dalam suatu organisasi dari luar manusia secara fisik maupun non fisik.. Dalam suatu perusahaan peran *work environment* sangat penting karena bisa mempengaruhi tenaga kerja ataupun kinerja seorang pegawai untuk dapat bekerja semaksimal mungkin dan juga akan meningkatkan kualitas kerja seorang pegawai tersebut. Hal tersebut dikarenakan hubungan baik antara rekan kerja. Bila lingkungan kerja dapat dilakukan secara maksimal maka hasilnya akan menciptakan produktivitas dan prestasi kerja seorang pegawai meningkat dan juga termotivasi dalam melakukan pekerjaannya hasilnya pekerjaan akan selesai dengan waktu yang ditentukan.

Untuk mewujudkan komitmen organisasi perusahaan harus meningkatkan SDM yang baik dan juga prestasi kerja di dalam perusahaan tersebut. Dan untuk meningkatkan SDM yang baik dan berprestasi, perusahaan juga dapat membagikan kualitas kehidupan kerja bagi pegawainya. Kualitas kehidupan kerja sendiri merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena bisa meningkatkan hasil produksi, bilamana kepuasan dan upah yang diberi memuaskan para pegawainya. Menurut Bernardin dan Russel (1993:520) dalam Imanni (2014:1083) mengatakan bahwa *quality of worklife* merupakan suatu pengalaman komitmen yang dialami oleh seorang pegawai di tempat kerja yang mencakup motivasi dan tingkat kepuasan.

Kualitas kehidupan kerja di dalam perusahaan akan berpengaruh dengan kepribadian karyawan terhadap pekerjaannya. Karena Kualitas kehidupan kerja mencakup beberapa aspek seperti : kepuasan dalam bekerja, motivasi serta arahan dari atasan, mengikuti pelatihan agar pegawai bisa mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dan mendapatkan fasilitas yang memadai. Untuk mewujudkan terciptanya komitmen organisasi tidak terlepas dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Permasalahan yang sering muncul di dalam sebuah perusahaan seperti komitmen karyawan. komitmen organisasi pada dasarnya akan dijadikan tolak ukur suatu keberhasilan perusahaan dalam menjaga sumber daya manusia. Robbins (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seseorang atau karyawan memihak maupun membela suatu organisasi dengan suatu

tujuan dan ber-alasan berniat untuk melindungi keanggotaan dalam organisasi agar mendapatkan simpati dan diakui dari rekan kerjanya bahwa dialah yang setia untuk organisasi tersebut. Seseorang mempunyai komitmen yang kuat pada suatu organisasi dengan tekad untuk membentengi anggota sesuai kedudukannya.

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang berarti karena perusahaan ataupun organisasi seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki *quality of worklife* yang baik dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat dia bernaung. Bahkan dengan adanya komitmen tidak sedikit karyawan yang akan mengesampingkan urusan pribadinya demi urusan perusahaan sebab bagi seorang karyawan yang memiliki komitmen dia telah menciptakan rasa cinta yang besar terhadap perusahaan. Lebih tepatnya, akan mementingkan perusahaan sehingga akan berdampak positif terhadap perusahaan.

Demikian halnya dengan perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT. Nusaka Mitrajaya Optima merupakan perusahaan yang memiliki tenaga ahli yang profesional dan berpengalaman pada bidangnya seperti pada bidang efisiensi energi, bidang konversi energi, dan bidang *maintenance*. Perusahaan ini diciptakan karena energi bisa dirubah bentuknya dengan cara yang lain dan juga bisa dioptimalkan pemakaiannya agar dapat menghemat biaya.

Sebagai perusahaan yang ingin tujuan perusahaan berjalan dengan baik dan dapat tercapai maka PT. Nusaka Mitrajaya Optima membutuhkan karyawan pada perusahaan yang akan meningkatkan dan mengurangi bentuk-bentuk kebiasaan buruk karyawan yang terjadi selama ini misalnya saja masuk kerja terlambat, bosan saat jam kerja, atau tidak bisa berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan ini biasanya sering terjadi di perusahaan sehingga dapat menghambat aktivitas pekerjaan dan membuat kerjaan menjadi kurang maksimal. Oleh sebab itu permasalahan yang terjadi di perusahaan PT. Nusaka Mitrajaya Optima mengenai komitmen organisasi yang kurang pada karyawan harus segera dicari solusi dan jalan keluarnya.

Dengan hal ini dapat mendorong penulis tertarik membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Nusaka Mitrajaya Optima”.

Rumusan Masalah

1. Sejauh mana pengaruh tingkat Budaya Organisasi terhadap tingkat Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima?
2. Sejauh mana pengaruh tingkat Lingkungan Kerja terhadap tingkat Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima?
3. Sejauh mana pengaruh tingkat Kualitas Kehidupan Kerja terhadap tingkat Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima?
4. Sejauh mana pengaruh tingkat Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap tingkat Komitmen Organisasi karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

- A. Robbins (2001) dalam Arianty (2014:145), mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan seluruh anggota organisasi yang mengacu kepada suatu nilai dan sistem dan dimaknai anggota-anggota. Hal inilah yang menjadi pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi

lainnya. Didalam budaya organisasi sendiri juga tidak terlepas dari manusia dan lingkungan yang dinaungi, serta perbuatan dalam proses pembelajaran agar dapat menjadai ciri khas tersendiri bagi organisasi itu sendiri.

Adapun fungsi budaya organisasi yaitu sebagai mengatur para karyawan agar mereka dapat memahami apa yang seharusnya mereka: bersikap baik terhadap profesinya, beradaptasi dengan rekan dan lingkungan kerjanya, aktif dalam bekerja dan reaktif terhadap apa yang menjadi kebijakan dari pimpinanya. Jika hal tersebut sudah terbentuk maka karyawan akan mampu meningkatkan prestasi kerja.

Dibawah ini merupakan Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2001) dalam Arianty (2014 :146-147) yaitu :

1. Inovasi dan mengambil resiko
Dimana para karyawan dituntut harus bisa mengambil resiko dengan risk yang seminimal mungkin dan juga harus berinovasi dalam setiap kegiatan.
 2. Perhatian
Dimana karyawan harus memperhatikan aturan-aturan yang telah disepakati bersama, agar dapat melancarkan kegiatan didalam organisasi itu.
 3. Orientasi hasil
Persuahan hanya memusatkan perhatian pada hasil yang didapat, buka kepada teknik dan prose yang telah digunakan.
 4. Orientasi orang
Dimana perusahaan selalu memperhitungkan efek hasil dari para pegawai yang didapat dalam organisai tersebut.
 5. Orientasi tim
Dimana kegiatan pekerjaan diorganisasikan kepada tim-tim yang ada dilama organisasi.
 6. Agresivitas
Dimana para pegawai dituntut untuk selalu giat/agresiv dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.
 7. Kemantapan
Dimana organisasi hanya menekankan pada aspek pekerjaanya daripada pertumbuhan dan peningkatan dalam bekerja.
- B. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan lingkungankerja yaitu sebagai alat perkakas keseluruhan serta sasaran yang dilakukan lingkungan kerja, yang mana karyawan bekerja dengan cara yang digunakan, serta pengaturan kerja yang baik sebagai individu ataupun sebagai kelompok.
- Di bawah ini adalah Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:28) yaitu :
1. Penerangan / cahaya
Memberikan penerangan atau cahaya demi keselamatan dan kelancaran kerja merupakan manfaat bagi para karyawan.
 2. Sirkulasi udara ditempat kerja
Memberikan sirkulasi udara pada tempat kerja dapat mempercepat pemulihan akibat kelelahan karena oksigen merupakan hal penting untuk kelangsungan hidup.
 3. Suara bising
Ketenangan yang terganggu akibat ketidaknyamanan seseorang di ruang kerja yang dapat menimbulkan salahnya dalam berkomunikasi akibat pendengaran yang tidak stabil.
 4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Samapah ataupun benda lain yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga lebih baik diberikan tambahan AC.

5. Keamanan ditempat kerja

Salah satu upaya menjaga keamanan adalah dengan adanya seorang penjaga (satpam).

- C. Mondy dan Noe (1992) dalam Ruhyaningtias dan Iriani (2013:102) berpendapat bahwa quality of worklife merupakan dimana suatu anggota organisasi atau perusahaan bisa memuaskan kebutuhannya, serta pengalamannya dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.

Dibawah ini adalah indikator kualitas kehidupan kerja menurut Casciodalam Irawati (2015:43)

1. Sistem imbalan yang inovatif

Memuaskan kebutuhan parapegawai dengan cara memberikan imbalan ataupun upah.

2. Lingkungan kerja

Dimana tempat tersedianya fasilitas yang memadai bagi para karyawan agar mereka bisa bekerja secara maksimal karena keselamatan dan kenyamananya sudah dijamin.

3. Restrukturasi kerja

mengembangkan potensi pada diri karyawan dengan cara memberikan pelatihan khusus pada karyawan.

- D. Menurut pendapatRobbins (2008:100) dalam Imanni dan Witjaksono (2014:1083) komitmen organisasi yaituseberapa loyal tingkat pegawai dalam memihak organisasi, visi dan misi seta tujuan dalam memelihara keanggotaan yang ada pada organisasi.

Dibawah ini merupakan indikator komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (dalam Wirawan 2014:174) yaitu :

1. Komitmen afektif

Merupakan emosional positif seorang pegawai yang berkeinginan untuk mencapai sebuah target di organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan

Merupakan kebutuhan untuk memperoleh sebuah pengabdian maupun pengakuan didalam suatu organisasi.

3. Komitmen normative

Individu seseorang dalam bekerja dan menjadi organisasi dikarenakan perasaan kewajiban moral.

HIPOTESIS

- a. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada Komitmen Organisasi karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima.
- b. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada Komitmen Organisasi karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima.
- c. Kualitas kehidupan Kerja berpengaruh signifikan pada Komitmen Organisasi karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima.
- d. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh simultan dan signifikan pada Komitmen Organisasi karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima.

METODE

Metode ini, menggunakan simple Random sampling dan probability sampling dalam pengambilan data. Populasi yang digunakan berjumlah 100 karyawan PT. Nusaka Mitrajaya optima. Dan sampel yang menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 50 Karyawan PT. Nusaka Mitrajaya optima.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan unsur penting yang digunakan untuk dalam penelitian dan juga dijadikan suatu unsur yang melekat dengan suatu masalah atau hipotesis dalam penelitian.

Dalam penelitian ini ada 3 variabel bebas yaitu

1. Budaya Organisasi (X_1)
2. Lingkungan Kerja (X_2)
3. Kualitas Kehidupan Kerja (X_3)

Dan satu variabel terikat yaitu:

1. Komitmen Organisasi (Y)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 24. dengan menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reabilitas dalam penelitian ini dan pada Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

HASIL dan PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validity

Uji validity ini memilih nilai koefisien korelasi (r) dari pernyataan masing-masing dan membandingkannya dengan nilai kritis tabel korelasi r valid apabila dinyatakan $r\text{-hitung} > 0.3$.

b. Uji Reliabilitas

Pada uji ini dengan melihat dari nilai *cronbach's alpha* (α) dinyatakan reliabel apabila α cronbach bernilai $> 0,6$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normality

uji normality ini menggunakan perhitungan SPSS 24 dengan nilai *Asymp Sig.* 0,200 yang artinya penelitian ini normal dan memenuhi syarat untuk dijadikan analisis ke tahap berikutnya.

b. Uji Multikolinierity

Uji ini menunjukkan nilai toleran yaitu $0.648 > 0.10$, dan nilai VIF yaitu $1.542 < 10.00$. yang menandakan penelitian tidak terjadi multikolinierity.

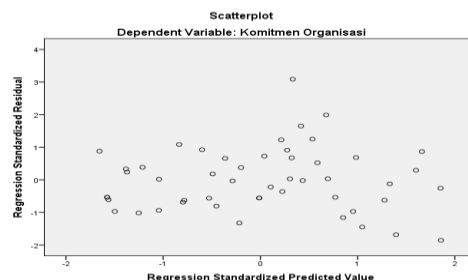
c. Uji Autokorelasi

Pada uji ini menggunakan Durbin Watson yang memperlihatkan nilai Durbin-Watson sebesar 1.783. berarti hasil ini menandakan tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.

Uji Heteroskedastisitas



Hasil dari gambar diatas menunjukan uji scartterpot terlihat dan plot yang terlihat hasilnya menyebar. Maka hasil tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. maka dari hasil tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analys Linier Berganda

Pada analisis ini dipakai untuk melihat pengaruh antara variabel independent(bebas) dan variabel dependent(terikat).

Tabel 1.
Hasil Uji Regresion Linier Berganda

(V)	<i>UnstandardizedCoefficients</i>	
	B	Std . Error
(konstan)	5.086	4.690
(X1)	.376	.086
(X2)	.211	.081
(X3)	-.348	.122

Dari hasil tersebut, diperoleh model regresi persamaan yaitu:

$$Y = 5.086 + 0.376X1 + 0.211X2 - 0.348X3$$

Variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.376 yang artinya ada hubungan yang positif antara variabel independen(bebas) dan variabel dependen(terikat) karena jika ada peningkatan satu satuan Budaya Organisasi mengakibatkan meningkatnya Komitmen Organisasi. Sedangkan Variabel Lingkungan Kerja (X2) ditunjukan nilai yaitu 0.211 yang artinya terjadi hubungan positif pada variabel independen dan variabel dependen karena jika ada peningkatan satu kesatuan Lingkungan Kerja mengakibatkan meningkatnya Komitmen Organisasi. Sedangkan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) menunjukkan nilai sebesar -348 yang artinya terjadi hubungan negatif antar variabel independen dan variabel dependen karena jika ada penurunan satu satuan Kualitas kehidupan Kerja mengakibatkan menurunnya Komitmen Organisasi.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

a. Koefisien Korelasi (R)

Dari hasil telah menunjukkan korelasi Komitmen Organisasi dengan variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja adalah kuat karena $R = 0.760$ berada pada daerah $0.60-0.799$.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil ini telah menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) dari Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan quality of worklife sebesar 0.760 atau 57.7% .

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Tabel 2.
Hasil Pengujian (Uji-t)

Standardized Coefficients	t	Sig.
(konstan)	1.085	.284
(X1)	4.350	.000
(X2)	2.608	.012
-	-	-
(X3)	2.849	.007

Hipotesis pertama sebesar 4.350 ($\text{Sig.t} = 0.000 < 0.05$) artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Dengan nilai hipotesis yang kedua sebesar 2.608 ($\text{Sig.t} = 0.012 < 0.05$) artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hipotesis ketiga sebesar 2.849 ($\text{Sig.t} = 0.007 < 0.05$) berpengaruh terhadap variabel Komitemen Organisasi.

b. Uji F

Tabel 3.
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

F	Sig.
Regression	
20.930	.000 ^b

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh F -hitung = 20.930 dengan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ yang menandakan **Ha diterima**. Artinya Budaya organisasi, Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Komitmen Organisasi.

SIMPULAN

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima. Dengan hasil ujinilai signifikan < 0.05 .
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima. Dengan hasil uji nilai signifikan < 0.05 .
3. Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT. Nusaka Mitrajaya Optima. Dengan hasil uji nilai signifikan < 0.05 .

4. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Nusaka Mitrajaya Optima. Dengan hasil uji nilai signifikan <0.05 .

IMPLIKASI

Dalam menunjang keberhasilan manajemen pada perusahaan dengan meningkatkan usahanya yang dilihat dari beberapa faktor SDM. Maka dari itu penelitian ini diambil supaya dapat memberikan suatu manfaat bagi MSDM ataupun pada perusahaan dalam meningkatkan komitmen dalam organisasi perusahaan. dengan memperlihatkan unsur-unsur yang berpengaruh dengan komitmen organisasi. Dari hasil penelitian ini peneliti menemukan bahwa Budaya Organisasi, lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja mempengaruhi Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, implikasi pada perusahaan PT. Nusaka Mitrajaya Optima dapat tetap mempertahankan dan menjaga Komitmen Organisasi Pada perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kualitas kehidupan Kerja, dan mempunyai satu variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi, untuk penulis selanjutnya supaya bisa meneliti dengan mengganti ataupun menambah variabel penelitian. Dan pada penelitian ini yang dilakukan secara singkat dengan 3 variabel dan sampel 50 responden belum bisa mendapatkan hasil pas dengan Komitmen Organisasi. Maka dari itu, diharapkan untuk penelitian berikutnya agar menambah jumlah responden supaya data yang dihasilkan lebih sesuai.

Daftar Rujukan

- Arianty. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 14, No.02, ISSN 1693-7619.
- Fauzi, dkk. 2016. Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen Vol 02, No.02.
- Ghozali, imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas diponegoro: semarang.
- Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2019. Metode Riset Manajemen Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imanni, dkk. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 2. No.03.
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi, Jakarta : PT. Indeks Gramedia.
- Ruhyaningtyas, Iriani. 2013. Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi. Volume 2, No.2, Hal 100-111.
- Sarwono. 2016. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Subagyo. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. Vol 10, No.1, Hal 74-81.
- Sugiono. 2016. Metode Penelitian (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&B). Bandung: Alfabeta.