



***QUALITY OF WORK LIFE (QWL) IN TERMS OF ORGANIZATIONAL
CULTURE ON EMPLOYEES AT PT. BANK MAYAPADA
INTERNATIONAL, Tbk MEDAN CITY***

Agus Halim, Sri Hartini
guzzguzz95@gmail.com

Yulinda Septiani Manurung

Fakultas Psikologi
Universitas Prima Indonesia

ABSTRACT

This study aim to examine the relationship between organizational culture and quality of work life. Subjects of this study are employees at PT. Bank Mayapada International, Tbk as many as 109 people using total sampling method. Data are obtained from scale to measure organizational culture and quality of work life. The calculation is performed through the analysis prerequisite test (assumption test) that consists of normality test of distribution and linearity test of relationship. Data analysis used is Product Moment correlation through SPSS 17 for Windows. Result of this study show a correlation coefficient of 0.704 with $p < 0.000$ ($p < 0.05$). It shows there is a positive relationship between organizational culture and quality of work life. Organizational culture is one of the factors that affect quality of work life with contribution of (R^2) 49.6 percent and the remaining of 50.4 percent is affected by other factors not examined. In conclusion, the hypothesis of there is a positive relationship between organizational culture and quality of work life can be accepted.

Keywords : *quality work life, organizational culture*

PENDAHULUAN

Kondisi dunia perbankan di Indonesia telah mengalami banyak perubahan. Perubahan besar perbankan terjadi di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Industri ini menjadi lebih kompetitif karena adanya deregulasi peraturan. Hal ini terlihat dari fleksibilitas layanan yang ditawarkan perusahaan perbankan, lokasi beroperasi, dan tarif yang dibayar untuk simpanan deposito.

Sebagai perusahaan dalam bidang jasa keuangan yang memberikan berbagai bentuk pelayanan kepada para nasabah, dibutuhkan sumber daya

manusia yang memadai dalam menjalankan salah satu fungsi bank sebagai agen pelayanan (Budisantoso, 2008). Adanya sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas dapat meningkatkan daya saing antar satu bank dengan bank yang lain karena mampu menghadirkan kualitas pelayanan yang baik bagi para nasabah.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia yang memilih teknologi yang digunakan,

manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi keunggulan bersaing yang terus menerus. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting (Notoatmodjo, 2015).

Menurut Sunarto (2004), salah satu tujuan pengelolaan SDM adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Berdasarkan penjelasan ahli tersebut dapat diketahui bahwa melalui pengelolaan SDM, diharapkan mampu menyokong dalam pemenuhan tujuan-tujuan pribadi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Tujuan pribadi yang dimaksud dapat meliputi hak karyawan maupun jenjang karir karyawan di perusahaan tersebut. Namun terkadang, terjadi permasalahan yang dialami oleh para karyawan terkait dengan pemenuhan kesejahteraannya.

Kinerja yang ditunjukkan oleh ukuran tentang bagaimana warga organisasi merasakan hal-hal seperti pekerjaannya, kemanfaatannya, kondisi kerja, kesan anak buah terhadap pimpinannya, peluang untuk maju, pengembangan, kepastian, dan imbal jasanya (Bennett, 1994). Hal ini berarti apabila kebutuhan manusia telah dipenuhi, maka produktivitas organisasi dapat meningkat. Dalam konsep *quality of work life*, terkandung makna bahwa tujuan organisasi harus dapat berjalan bersama-sama (Flippo, 2005). Oleh karena itu, bukan saja pegawai yang harus puas tetapi pegawai juga harus dapat memuaskan organisasi dengan kinerjanya yang optimal.

Korunka dan Hoonakker (2014) menyatakan *quality of work life* adalah pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang ada pada individu tersebut. *Quality of work life* adalah suatu usaha untuk menciptakan suatu pekerjaan yang lebih baik dan berkualitas sesuai dengan harapan

individu ataupun organisasi untuk meningkatkan suatu kualitas.

Menurut Flippo (2005), *quality of work life* adalah setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Definisi lain juga dinyatakan oleh Sumarsono (2004), *quality of work life* adalah salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus-menerus.

Berbanding lurus dengan pengertian sebelumnya, Ventegodt dan Merrick (2009) menyatakan bahwa *quality of work life* adalah filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh perubahan budaya dalam suatu organisasi, mendapatkan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan kompetensi.

Reddy dan Reddy (dalam Wirawan, 2015) menyatakan bahwa dimensi *quality of work life* meliputi : Kesehatan dan kesejahteraan *quality of work life* mengacu pada aspek fisik dan psikologis seorang individu dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak tegang memastikan kesehatan yang baik dan kondisi psikologis yang memungkinkan para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dan fungsi non-pekerjaan terkait tanpa hambatan. Dengan demikian, hal ini mengarah ke lingkungan kerja *unstressful* memberikan kehidupan kerja yang menyenangkan. Sekuriti pekerjaan merupakan aspek sentral dari *quality of work life* melukiskan kekuatan organisasi untuk menyediakan pekerjaan yang permanen dan stabil tanpa mempertimbangkan perubahan dalam lingkungan kerja. Dari situ menyediakan

suatu rasa sekuriti penting terutama dalam lingkungan kerja di mana banyak faset pekerjaan bersumber. Kepuasan kerja berkaitan dengan komponen kognitif yang merupakan kepercayaan karyawan tentang pekerjaannya atau situasi pekerjaan. Ini berarti seorang karyawan mungkin percaya bahwa pekerjaannya menarik, merangsang atau sebaliknya. Komponen perilaku merupakan kecenderungan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Tindakan menghadiri pekerjaan rutin, bekerja keras dan berniat untuk tinggal dalam organisasi untuk jangka waktu yang panjang menunjukkan perilaku positif yang menunjukkan kepuasan kerja. Pengembangan kompetensi yang dioperasionalkan sebagai sifat pekerjaan yang memberikan kesempatan dan merangsang pertumbuhan dalam keterampilan dan pengetahuan baik untuk karir atau pengembangan organisasi. Keseimbangan antara pekerjaan dan non-pekerjaan, karyawan saat ini lebih cenderung mengungkapkan keinginan yang kuat untuk memiliki keseimbangan yang harmonis antara kegiatan karir, kehidupan keluarga dan rekreasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of work life* adalah sebagai berikut : (1) Budaya Organisasi, Harrington dan Santiago (2006) menunjukkan bahwa terdapat dua dimensi budaya organisasi yaitu *hierarchial culture* dan *rational culture* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *quality of work life*, di mana organisasi yang memiliki kejelasan sistem birokrasi (*hierarchial culture*) dan berorientasi pada keproduktivitasan (*rational culture*) akan mampu meningkatkan *quality of work life* yang dirasakan pegawai, (2) *Job Embeddedness*, Nafei (2015) mengungkapkan bahwa *job embeddedness* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *quality of work life*. Artinya semakin baik *job embeddedness*

maka akan semakin baik pula *quality of work life* dan sebaliknya semakin buruk *job embeddedness* maka akan semakin buruk pula *quality of work life*, (3) *Leadership behavior*, Barzegar, dkk., (2012) mengungkapkan bahwa, *leadership behavior* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *quality of work life*. Artinya, semakin baik *leadership behavior* maka semakin baik pula *quality of work life*. Sebaliknya, semakin buruk *leadership behavior* maka semakin buruk pula *quality of work life*, (4) Kepemimpinan transaksional, Nazem dan Entezari (2014) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transaksional turut mempengaruhi *quality of work life*, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dengan *quality of work life*. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transaksional maka semakin baik pula *quality of work life* yang dirasakan karyawan. Sebaliknya, semakin buruk penerapan kepemimpinan transaksional maka semakin buruk pula *quality of work life* yang dirasakan karyawan, (5) Iklim organisasi, Adeyamo, dkk., (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan *quality of work life*. Hal ini berarti, semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula *quality of work life*. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka semakin buruk pula *quality of work life*, (6) Motivasi, Baleghizadeh, dkk., (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan signifikan yang positif antara motivasi kerja dengan *quality of work life*. Artinya, semakin baik motivasi maka semakin baik *quality of work life*. Sebaliknya, semakin buruk motivasi maka semakin buruk pula *quality of work life*, (7) *Self efficacy*, Mensah dan Lebbaeus (2013) membuktikan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan *quality of*

work life. Hal ini berarti, semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi *quality of work life*. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah *quality of work life*, (8) *Mental health*, Nazari, dkk., (2014) mengungkapkan bahwa *mental health* memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *quality of work life*. Artinya, semakin baik *mental health* seseorang maka semakin baik pula *quality of work life*. Sebaliknya, semakin buruk *mental health* seseorang maka semakin buruk pula *quality of work life*.

McShane dan Glinow (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola dasar, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dapat mengarahkan tindakan dan pemikiran yang benar dalam menghadapi masalah dan kesempatan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan dasar bagi pimpinan dan staff/anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi (Torang, 2014).

Killman, dkk., (dalam Sutrisno, 2011) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Efektivitas budaya organisasi dikemukakan dalam beberapa karakteristik budaya organisasi

(Luthans, 2006), yaitu: (1) Perilaku yang bisa diobservasi ini bisa dilihat dari proses interaksi yang terjadi diantara para anggota organisasi, seperti mereka menggunakan bahasa yang sama, cara bersikap yang sama atau ritual-ritual yang berhubungan dengan kegiatan organisasi, (2) Norma merupakan sejumlah standar perilaku yang menjadi batasan dan harus dipatuhi oleh para anggota organisasi. Norma mengatur tentang tindakan apa yang dilarang untuk dilakukan dan tindakan seperti apa yang boleh, seperti tidak boleh berlaku curang, membocorkan rahasia perusahaan kepada pihak lain, dan lain sebagainya, (3) Nilai-nilai dominan merupakan ciri dari organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya, dan organisasi melembagakan nilai-nilai ini dan mengharapkan anggota untuk menjiwainya. Misalnya, nilai-nilai pokok karyawan untuk kualitas produksi yang tinggi, memberikan pelayanan prima bagi pelanggan atau mencapai kinerja tertinggi, (4) Filosofi merupakan seperangkat keyakinan dasar dan kepercayaan yang dipegang kuat oleh organisasi. Keyakinan dasar ini turut mempengaruhi kebijakan dan aturan di dalam organisasi. Seperti keyakinan organisasi untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan berusaha menghindarinya, atau keyakinan dasar organisasi untuk bisa memenuhi tanggung jawab sosialnya bagi masyarakat dan negaranya, (5) Peraturan merupakan pedoman yang ketat yang tercantum secara tertulis di dalam kebijakan organisasi. Seperti tentang penegakan disiplin kerja atau larangan-larangan pokok yang tertuang di dalam aturan personal, (6) Iklim organisasi merupakan suasana umum yang dirasakan oleh anggota organisasi, melalui bangunan fisik, *setting* ruang kerja, cara anggota berinteraksi satu dengan yang lainnya, proses komunikasi yang terjadi, dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mayapada International, Tbk yang berjumlah 109 orang. Melihat jumlah populasi yang relatif kecil maka teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling* (sampel jenuh). Pengumpulan data menggunakan pembagian skala, yaitu skala *quality of work life* dan budaya organisasi, skala disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan skala Likert.

Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS 17 for Windows untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel budaya organisasi dengan *quality of work life*.

HASIL PENELITIAN

Sebelum dilakukan analisis *product moment*, data yang terkumpul terlebih dahulu ditentukan normalitas sebaran dan linearitas hubungannya. Dari uji normalitas dan uji linearitas diketahui bahwa hasilnya memenuhi asumsi tersebut. Hasil uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
<i>Quality of Work life</i>	10,117	1,121	0,081	P > 0,05	Sebaran normal
Budaya Organisasi	9,093	1,066	0,103	P > 0,05	Sebaran normal

Dapat dikatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$. *Quality of work life* menunjukkan nilai KS-Z sebesar 1,121 dengan Sig sebesar 0,162 untuk uji 2 (dua) ekor / *Sig. 2-tailed*, sedangkan penelitian ini memiliki hipotesis satu arah, sehingga yang dipakai adalah uji 1 (satu) ekor / *Sig. 1-tailed* sebesar 0,081 ($p > 0,05$) artinya skor *quality of work life* memiliki sebaran atau berdistribusi normal. Variabel budaya organisasi menunjukkan KS-Z sebesar 1,066 dengan Sig sebesar 0,206 untuk uji 2 (dua) ekor / *Sig 2-tailed*, dan untuk *Sig. 1-tailed* sebesar 0,103 ($p > 0,05$) artinya sebaran skor budaya organisasi mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil tersebut data pada *quality of work life* dan budaya organisasi memiliki sebaran atau berdistribusi normal karena $p > 0,05$.

Tabel 2.
Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	P	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	226,135	0,000	Linear
Budaya Organisasi			

Berdasarkan tabel 2 dapat dikatakan bahwa variabel *quality of work life* dan budaya organisasi memiliki hubungan linear. Hal ini terlihat dari nilai P yang diperoleh yaitu 0,000 maka $p < 0,05$ maka dapat disimpulkan adalah kedua variabel memiliki hubungan linear dan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisa korelasi *Product Moment*.

Tabel 3.
Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0,70 4	0,49 6	0,492	7,214
---	-----------	-----------	-------	-------

Berdasarkan tabel 4 Sumbangan Efektif di atas, dapat disimpulkan dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,496. Berdasarkan hasil tersebut bahwa sumbangan 49,6 persen budaya organisasi mempengaruhi *quality of work life* dan selebihnya 50,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi *quality of work life* dan sebaliknya semakin tidak baik budaya organisasi maka semakin rendah *quality of work life*.

Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi bahwa ada hubungan antara *quality of work life* dengan budaya organisasi pada karyawan PT. Bank Mayapada International, Tbk Kota Medan. Diasumsikan semakin efektif budaya organisasi maka semakin tinggi *quality of work life*. Sebaliknya semakin tidak efektif budaya organisasi maka semakin rendah *quality of work life*.

Tabel 4.
Korelasi Antara Budaya Organisasi dengan *Quality of Work Life*

Analisis	Pearson <i>Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	0,704	0.000

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara budaya organisasi dengan *quality of work life* diperoleh koefisien korelasi *product moment* (r) sebesar 0,704 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,05$: *Sig. 1-tailed*). Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara budaya organisasi dengan *quality of work life*.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan budaya organisasi

dinyatakan dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi *quality of work life* karyawan dan sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah *quality of work life*.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan *quality of work life* sejalan dengan pendapat Ventegodt dan Merrick (2009) yang mendefinisikan *quality of work life* adalah filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh perubahan budaya dalam suatu organisasi, dan mendapatkan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan kompetensi. Di sisi lain, Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu pola dari rangkaian asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk, dan berkembang dalam kelompok. Asumsi tersebut memiliki tujuan agar organisasi mampu meningkatkan kualitas hidup kerja dari penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

Hasil lengkap kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif budaya organisasi dengan *quality of work life* pada karyawan PT. Bank Mayapada International, Tbk dengan korelasi *Product Moment* (r) sebesar 0,704 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) artinya semakin tinggi budaya organisasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi *quality of work life*, dan sebaliknya jika semakin rendah budaya organisasi, maka semakin rendah *quality of work life* pada karyawan.

2. Mean dari *quality of work life* pada subjek penelitian karyawan di PT. Bank Mayapada International, Tbk secara keseluruhan menunjukkan bahwa *quality of work life* pada subjek penelitian berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai empirik sebesar 102,65 yang lebih tinggi dari mean hipotetik sebesar 97,5. Berdasarkan kategori, maka dapat dilihat terdapat 2 orang atau 1,8 persen yang memiliki *quality of work life* rendah, 96 orang atau 88,1 persen yang memiliki *quality of work life* sedang, dan 11 orang atau 10,1 persen yang memiliki *quality of work life* tinggi.
3. Mean dari budaya organisasi pada subjek penelitian karyawan PT. Bank Mayapada International, Tbk secara keseluruhan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi pada subjek penelitian berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai empirik sebesar 97,71 yang lebih tinggi dari mean hipotetik sebesar 92,5. Berdasarkan kategori, maka dapat dilihat 1 orang atau 0,9 persen yang memiliki budaya organisasi rendah, 98 orang atau 90 persen yang memiliki budaya organisasi sedang, dan 10 orang atau 9,1 persen yang memiliki budaya organisasi tinggi.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap *quality of work life* adalah 49,6 persen budaya organisasi mempengaruhi *quality of work life* dan selebihnya 50,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain, seperti *job embeddedness*, *leadership behavior*, kepemimpinan transaksional, iklim organisasi, motivasi, *self efficacy* dan *mental health*.

SARAN

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang diharapkan akan berguna untuk kelanjutan studi korelasional ini.

1. Saran bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka disarankan agar karyawan mampu memahami dan menerapkan nilai dari budaya organisasi di tempat mereka bekerja, sehingga ketika para karyawan mampu memahami dan menerapkan nilai dari budaya organisasinya, para karyawan akan memiliki *quality of work life* yang lebih maksimal.

2. Saran bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, disarankan agar memiliki jenjang karir yang jelas, memberikan penilaian prestasi kerja karyawan secara objektif, dan juga perusahaan harus memiliki kebijakan bahwa untuk menempatkan karyawan sesuai dengan minat/latar belakang pendidikan dari karyawan itu sendiri dan perusahaan juga harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan akan fasilitas kerja agar semua karyawan dapat menikmati fasilitas kerja yang ada di perusahaan agar mampu meningkatkan *quality of work life* terhadap para karyawannya dalam bekerja.

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti sebelumnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi

quality of work life, seperti *job embeddedness*, *leadership behavior*, kepemimpinan transaksional, iklim organisasi, motivasi, *self efficacy* dan *mental health* yang belum diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemo, D. A., Dzever, L. T., & Lambert, N. J. 2015. Organizational Climate, Leadership Style And Emotional Intelligence As Predictors Of Quality Of Work Life Among Bank Workers In Ibadan, Nigeria. *European Scientific Journal February 2015 edition vol. 11, No. 4 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e– ISSN 1857-7431*. Diakses pada tanggal 25 April 2018 dari <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/5145>
- Baleghizadeh, D., & Gordani, Y. 2012. Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education, Volume 37, Issue 7*. Diakses pada tanggal 25 April 2018 dari <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1032.9382&rep=rep1&type=pdf>
- Barzegar, M., Afzal, E., Tabibi, S. J., Delgoshaei, B., & Koochakyazdi, S. 2012. Relationship between Leadership Behaviour, Quality of Work Life and Human Resources Productivity: Data from Iran. *International Journal of Hospital Research 2012, Vol. 1, No. 1, pp. 1-14*. Diakses pada 25 April 2018 dari <http://www.sid.ir/En/Journal/ViewPaper.aspx?ID=287564>
- Bennett, N. B. 1994. *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Budisantoso, T., & Sigit. 2008. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Flippo, F. B. 2005. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Harrington, S. J., & Santiago, J. 2006. Organizational Culture and Telecommuters' Quality of Work Life and Professional Isolation. *Communications of the IIMA Volume 6, Issue 3, 2006*. Diakses pada tanggal 25 April 2018 dari <http://scholarworks.lib.csusb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1320&context=ciima>
- Korunka, C., & Hoonakker, P. L. T. 2014 *The Impact of ICT on Quality of Working Life. Dordrecht*. The Netherlands: Springer.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- McShane., & Glinow, V. 2009. *Organizational Behavior Second Edition*. New York: McGraw Hill
- Mensah, A. O., & Lebbaeus, A. 2013. The Influence of Employees' Self-Efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 2; February 2013*. Diakses pada tanggal 25 April 2018 dari <http://www.ijbssnet.com/journal>

s/Vol_4_No_2_February_2013/
21.pdf

- Nafei, W. 2015. The Role of Job Embeddedness on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Menoufia University Hospitals. *International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 4; 2015, ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119*. Diakses pada tanggal 25 April 2011 dari <http://ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/46746>
- Nazari, S., Tojari, F., & Esmaeili, M. R. 2014. The Relationship between Mental Health with Job Stress, Quality of Work Life, and Self-efficacy among Referees. *International Journal of Sport Studies. Vol., 4 (5), 531-539, 2014*. Diakses pada tanggal 25 April 2018 dari <https://pdfs.semanticscholar.org/6773/67a1b7ea1b7d9fa19aec67e445bb55c28612.pdf>
- Nazem, F., & Entezari, M. S. 2014. Prediction of Employee Quality of Work Life Based on The Leadership Styles (Transformational And Transactional) At The Ministry Of Education. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences Vol. 4 (S4), 2014, pp. 3365-3369*. Diakses pada tanggal 25 April 2018 dari <http://www.cibtech.org/sp.ed/jls/2014/04/JLS-391-S4-402-20.pdf>
- Notoatmodjo, S. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Schein, E. H. 2010. *Organizational Culture And Leadership, 4th Edition*. San Francisco: Jossey-Bass
- Sumarsono, H. M. S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu.
- Sunarto, S. 2004. *MSDM STRATEGIK*. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana
- Torang, S. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta: Bandung.
- Ventegodt, S., & Merrick, J. 2009. *Health and Happiness From A Meaningful Work*. New York: Nova Science Publishers, Inc
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.