



PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) MAKASSAR

The Effect of Quality of Work Life On Employee Satisfaction

In PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Makassar

Muhammad Iqram

Makassar, Indonesia

Email: iiiqram21@gmail.com

ABSTRACT

MUHAMMAD IQRAM, 2019 "The Effect of Quality of Work Life on Employee Job Satisfaction of PT. Makassar IV Indonesia Port ". Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics, Makassar State University. Supervised by Tenri S.P. Dipoatmodjo and Agung Widhi Kurniawan.

This research was conducted with the intent and purpose to determine the Effect of Quality of Work Life on Employee Job Satisfaction of PT. Port of Indonesia IV (Persero) Makassar.

The population of this research is the employees of PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar Container Terminal Work Unit. Samples taken as many as 70 respondents using Simple Random Sampling technique that is taking samples without regard to strata in the population or in other words, random sampling.

Based on the results of the study, obtained the following regression equation:

$Y = 18,021 + 0,540 + e$. Based on the analysis of statistical data, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. In testing classic assumptions, the variable quality of work life does not occur heteroscedasticity, and the data in this study are normally distributed. The research findings show that the variable quality of work life (t test) has a positive effect on job satisfaction of employees of PT. Makassar IV Indonesia Port. 27.1% of employee job satisfaction variables can be explained by the independent variables, while 72.9% are explained by other variables outside this study.

Keywords: Quality of work life, job satisfaction.

ABSTRAK

MUHAMMAD IQRAM, 2019 "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar". Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh **Tenri S.P. Dipoatmodjo** dan **Agung Widhi Kurniawan**.

Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar Unit Kerja Terminal Petikemas. Sampel yang diambil sebanyak 70 responden dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* yaitu mengambil sampel tanpa memperhatikan strata dalam populasi atau dengan kata lain yaitu pengambilan sampel secara acak.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 18,021 + 0,540 + e$. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, pada variabel



kualitas kehidupan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas, dan data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (Uji t) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar. Sebesar 27,1% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan 72,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Pada era global, perusahaan harus mengembangkan manajemen yang baik dalam perusahaan, terutama pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM), hal ini dikarenakan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya yang dimilikinya. Potensi sumber daya manusia harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus memiliki cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Menurut Tjuju (2008) bagaimanapun modernnya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa ada sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Menurut Griffin (2004:414) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan

perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan.

Wilson (2012:211) mengemukakan bahwa Keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja, antara lain partisipasi karyawan, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan. Werther & Davis (1996) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu penyeliaan yang baik, kondisi kerja yang baik, gaji yang layak, dan adanya partisipasi, tantangan serta pemberian sebuah penghargaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Arifin (1999) menunjukkan bahwa kehidupan kerja mempunyai empat dimensi yang perlu diterapkan oleh manajemen untuk mencapai kinerja yang unggul dan produktifitas kerja karyawan, yaitu keterlibatan partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem

imbangan yang inovatif, lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja. Konsep tersebut mengemukakan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dalam pelaksanaannya fokus utama kualitas kehidupan kerja bukan menjadikan pekerjaan menjadi lebih baik, namun kualitas kehidupan kerja ini lebih menekankan bagaimana pekerjaan dapat menjadikan pekerja menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas. Menurut Hasibuan (2001) kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan sangat penting untuk kesejahteraan para karyawan. Mereka akan merasa sangat puas selama mereka bekerja, apabila suasana lingkungan kerja yang mendukung sehingga mereka dapat bekerja sama dengan teman sekerja, sikap atasan yang penuh perhatian kepada karyawan, promosi jabatan untuk jenjang karir dan besarnya gaji yang diterima karyawan dalam mencukupi kebutuhan. Kepuasan juga dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada karyawannya.

PT. Pelindo IV Makassar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pengelolaan pelabuhan laut. Pada tahun 1983 sejalan dengan kebijakan tatanan kepelabuhanan nasional yaitu pemerintah menetapkan adanya 4 (empat) pintu gerbang perdagangan luar negeri nasional,

maka dilakukan *merger* 8 Badan Usaha PN.Pelabuhan menjadi 4 (empat) Badan Usaha yang berstatus Perusahaan Umum (Perum), salah satu di antaranya adalah Perum Pelabuhan IV.

Perum Pelabuhan IV merupakan hasil merger PN.Pelabuhan V (sebagian), VI, VII, dan VIII, ditambah dengan 6 (enam) pelabuhan yang tidak diusahakan di Propinsi Irian Jaya, yang pendiriannya didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 1983 yo PP.No.7 Tahun 1985. Selanjutnya pada tahun 1992, berdasarkan PP. 59 tahun 1991 status Badan Usaha Perum dialihkan menjadi Persero yaitu menjadi PT. Pelabuhan Indonesia IV yang dikuatkan dengan Anggaran Dasar Perusahaan yang pengesahannya melalui Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.7 tanggal 1 Desember 1992.

PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar atau biasa dikenal dengan "PELINDO 4" yang namanya jelas tidak asing lagi bagi masyarakat sampai saat ini masih ada dan masih beroperasi bukan dengan tidak adanya masalah, tepatnya pada tahun 2017 Manajemen PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar melakukan mutasi 18 pejabat struktural di lingkungan BUMN yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan ini. Ada tiga faktor yang menyebabkan dilakukannya mutasi, adapun yang melatarbelakangi mutai tersebut yaitu adanya kekosongan jabatan, organisasi baru dan kebutuhan organisasi. Tidak berhenti di tahun 2017, mutasi ini terus berlanjut di setiap tahunnya dan dapat dikatakan sebagai agenda rutin setiap bulan pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan ini untuk melakukan mutasi karyawan dengan pertimbangan tiga faktor yang telah dijelaskan tadi. Sampai tahun 2019 mutasi di PT.

Pelabuhan Indoonesia IV Makassar masih sering terjadi.

METODE

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (dependen).

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 21 dengan menghitung skor kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Hasil penghitungan skor kemudian dikategorikan menjadi 5 yaitu Sangat Puas/Sangat Setuju (5), Puas/Setuju (4), Setuju/Puas (3), Tidak Puas/Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Puas/Sangat Tidak Setuju (1). Selanjutnya untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dilakukan uji statistik dengan menggunakan regresi linier sederhana.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar Unit Kerja Terminal Petikemas, perusahaan yang bergerak di jasa kepelabuhan dan beroperasi di 25 cabang yang tersebar dari Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Ambon,

Ternate, hingga Papua dan Papua Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar Unit Kerja Terminal Petikemas. Secara umum penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari kualitas kehidupan kerja yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar Unit Kerja Terminal Petikemas secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kepuasan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Schemerhon, Hunt, dan Osborn (1994) mengemukakan bahwa Kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan kualitas dari pengalaman manusia di tempat kerja. Berdasarkan pendapat ahli tersebut pihak perusahaan berharap mampu mengimbangi harapan konsumen dan memberikan kepuasan kepada karyawan melalui kualitas kehidupan kerja yang baik.

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner dan yang diajukan kepada 100 karyawan yang bekerja dan terbagi dalam divisi Keuangan, Perencanaan dan Operasi, SDM dan Umum, Sistem Informasi, dan Teknik pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar Unit Kerja Terminal Petikemas. Dari kuesioner yang disebarkan, sebanyak 18 eksemplar kuesioner yang kembali, 6 eksemplar kuesioner tidak dikembalikan, dan 6 kuesioner dari kuesioner yang dikembalikan tidak dapat digunakan, hal ini karena responden tidak mengisi data dengan lengkap. Dengan demikian jumlah kuesioner yang dapat

diolah sebanyak 70 eksemplar kuesioner. Berdasarkan 70 kuesioner yang dapat diolah, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden sebagai acuan dalam melihat karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini berupa nama, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama bekerja.

Dari data karakteristik responden yang telah terdata, ditemukan bahwa lebih banyaknya karyawan yang berumur dibawah 37 tahun, karyawan berjenis laki-laki lebih banyak daripada yang berjenis kelamin perempuan dikarenakan pada saat perekrutan karyawan, rata-rata karyawan yang diterima berjenis kelamin laki-laki.

Jumlah karyawan yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun lebih banyak dibandingkan karyawan yang masa kerjanya di atas 5 tahun, karena adanya perekrutan karyawan baru setiap saat, hal ini berbanding lurus dengan dominannya karyawan lulusan Strata 1 (S1) yang tergolong *fresh graduate*, yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar Unit Kerja Terminal Petikemas.

Variasi jawaban responden dalam mengisi kuesioner variabel kualitas kehidupan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) terdapat beberapa jawaban dari yang kurang setuju sampai dengan jawaban sangat tidak setuju pada beberapa pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan, hal tersebut dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja dalam ruang lingkup perusahaan guna menunjang kepuasan kerja karyawannya sehingga visi dan misi awal perusahaan dapat

tercapai sesuai dengan apa yang telah rencanakan.

Selain pertanyaan/ Pernyataan tertutup, di dalam kuesioner juga disediakan pertanyaan/ pernyataan terbuka untuk responden yang bertujuan memberi ruang tanggapan, saran, keluhan/ kesah terhadap kualitas kehidupan kerja perusahaan agar kedepannya menjadi lebih baik sehingga kepuasan karyawan juga akan meningkat. Adapun hasil identifikasi dari beberapa jawaban dari responden terkait dengan pertanyaan terbuka (*open question*) yang terlampir dalam kuesioner tersebut, terdapat beberapa bermacam-macam jawaban dari setiap responden. Salah satu jawaban yang tergolong klasik, yaitu persoalan pemberian bonus untuk karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan penyediaan sarana dan prasarana yang mampu memberi rasa puas bagi karyawan guna menunjang kinerja dari karyawan perusahaan itu sendiri nantinya. Selain dari beberapa saran yang sudah dibahas tadi, tidak sedikit juga jawaban karyawan yang merasa sudah puas dengan fasilitas-fasilitas yang telah perusahaan sediakan guna memberi kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Selain angket berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan, dalam penelitian ini juga terlampir beberapa hasil dokumentasi lokasi penelitian yang bertujuan sebagai data penunjang penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis secara uji t nilai signifikan variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,678 sedangkan t_{tabel} sebesar 5,023 hasil

perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 ($> 0,05$) yang berarti hipotesis pada penelitian ini yaitu variabel kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh atau signifikan terhadap variabel kepuasan karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar Unit Kerja Terminal Petikemas.

Hasil pengujian hipotesis di atas mendukung penelitian sebelumnya Pramdhana (2013) yang berjudul “Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Murni Lestari Makassar”, dengan variabel bebas kualitas kehidupan kerja dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien regresi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka diperoleh hasil regresi bernilai positif dan signifikan di mana dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Jhon Louis dan Wayne dalam Yusuf (2010), karena Penghargaan kerja, karyawan mendapatkan kesempatan untuk membangun atau meningkatkan *performance* sehingga akan berusaha menghindari kegagalan, berusaha menunjukkan hal dipandang lebih berharga dan dapat mempertimbangkan pandangan sosial hasil atau prestasi dalam bekerja. Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner penelitian ini, terlihat bahwa indikator yang paling tinggi mempengaruhi kepuasan konsumen yaitu pemberian gaji yang sudah sesuai harapan. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan ditunjukkan

dengan tampilan perusahaan yang bersih dan aman, Perlakuan *fair*, adil, *sportif* terhadap pegawai, kesempatan bagi pegawai untuk mewujudkan diri untuk menjadi orang yang merasa mampu mewujudkannya, komunikasi saling terbuka dan saling mempercayai di antara semua pegawai, kesempatan semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerja-pekerja mereka, kompensasi yang cukup adil.

GAMBARAN UMUM KARAKTERISTIK RESPONDEN

Responden dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 70 orang karyawan yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Unit Kerja Terminal Petikemas Makassar yakni divisi keuangan, perencanaan dan operasi, SDM dan Umum, sistem Informasi dan teknik. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir dan posisi/jabatan.

Responden terbanyak adalah pegawai yang rentan usianya berada pada 27-36 tahun dan paling sedikit adalah pegawai yang rentan usianya 37-46 tahun, hal ini menunjukkan bahwa usia sebagian besar karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Unit Kerja Terminal Petikemas Makassar adalah karyawan yang berumur 27-36 Tahun.

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 45 orang atau 64% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 36%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Unit Kerja Terminal Petikemas

Makassar didominasi oleh karyawan laki-laki, karena pada saat perekrutan/penerimaan rata-rata karyawan yang diterima berjenis kelamin laki-laki.

Deskripsi profil responden yang berdasarkan masa kerja, yaitu dari 70 karyawan yang menjadi sampel pada penelitian, 23 orang atau 33% telah bekerja selama 5 - 8 tahun dan karyawan yang baru bekerja selama 0 - 4 Tahun sebanyak 47 orang atau 67% dikarenakan adanya perekrutan karyawan baru setiap saat, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Unit Kerja Terminal Petikemas Makassar yang bekerja selama 0 - 4 tahun. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang masa kerjanya lebih dari 5 mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang sedikit memadai terkait variabel penelitian, serta sudah banyak mengetahui kondisi riil persoalan-persoalan yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Data pendidikan terakhir menunjukkan bahwa dari 70 karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 yaitu 58 orang atau 83%. Sedangkan tingkat pendidikan Diploma hanya berjumlah 12 orang atau 17% dimana S2 tersebut dipersiapkan untuk jenjang tingkat jabatan yang lebih tinggi. Namun hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV Unit Kerja Terminal Petikemas Makassar berpendidikan (S1).

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis secara uji t nilai signifikan variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,678 sedangkan t_{tabel} sebesar 5,023 hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat

signifikansi sebesar 0.000 ($> 0,05$) yang berarti hipotesis pada penelitian ini yaitu variabel kualitas kehidupan kerja (X) berpengaruh atau signifikan terhadap variabel kepuasan karyawan (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Makassar Unit Kerja Terminal Petikemas.

Hasil pengujian hipotesis di atas mendukung penelitian sebelumnya Pramdhana (2013) yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Murni Lestari Makassar", dengan variabel bebas kualitas kehidupan kerja dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil koefisien regresi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan maka diperoleh hasil regresi bernilai positif dan signifikan di mana dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor (2012). "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada CV. Duta Senenan Jepara)". *Jurnal Ekonomi*.
- Arikunto, (2002). "Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek". Jakarta. Rineka Cipta.
- As'ad, (1995). "Psikologi Industr". Yogyakarta: Liberty
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Burhanuddin Wahab, Rahmatullah. (2012). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT.

- Bank Mandiri (Persero) Makassar. Tidak diterbitkan di Makassar, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin*”.
- Cascio, F., Wayne. (1992). *Managing Human Resources*. New York. McGraw-Hill Internasional.
- Davis, Keith, and Newstrom, John, W. (2002). *“Organizational Behavior At Work”*. 11 edition. New York. Mc Graw – Hill
- Faustino, Cardoso Gomes. (2010). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta, Andi
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W. (2004) *“Manajemen Edisi ketujuh jilid 2”* Jakarta: Erlangga
- Haeruddin, M. Ikhwan Maulana. "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar." *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 2.1 (2017): 11-21.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *“Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah”*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasnawati, Ari. (2006). *“Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Kasus Pada PERUM Pegadaian. Pada Kanwil Semarang. Tidak diterbitkan. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro”*.
- Idkhan, A. M., Achmad, A., Syam, H., & Musa, I. C. (2015). *The Effectiveness of Semi Training Learning Model to Improve Entrepreneurial Learning Outcome of Mechanical Engineering Students at Ft Unm. International Journal of Academic Research*, 7.
- Kossen. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*, Edisi 3. Jakarta: Erlangga. (1986).
- Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas. "SKKD NO 1315/UN25. 5.1/TU. 3/2016." *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*." (2016).
- Lau, R.S.M. & May, B.E. (1998). *A Win-Win Paradigm for Quality of work Life and Business Performance*. Human resource Development Quarterly: *Proquest Psychology Journals*.
- Locke, E.A, (1969), *“The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Arganizational Psychology”*, Rand Mc Nally, Chicago.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, (2000). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Murtiningrum, Dina. (2011). *"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC NISP Tbk. Tidak diterbitkan di Medan, Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara"*.
- Musa, M. Ichwan. "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan." *Economix* 1.2 (2013).
- Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983), *Quality of work life programs, coordination and productivity. Journal of Contemporary Business*, 11(3), 93-106.
- Natsir, Uhud Darmawan. "Analisis Budaya Pelayanan Pelanggan Pada Perusahaan Asuransi (Studi Kasus Pada PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia Di Kota Makassar)." *Economix* 2.1 (2014).
- Sahabuddin, Romansyah. "Pengaruh Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah (Studi Kasus Seleksi Berkas Cpns Kabupaten Mamuju Tengah Tahun 2014)." *Economix* 4.1 (2019).
- Schermerhon Jhon R., Jr, James G. Hunt dan Osborn Richard N., "Managing Organizational Behavior", Fift Edition, Jhon Wiley & Sons, Inc., Canada (1994).
- Sugiyono. (2013). *"Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*. Bandung : Alfabeta.
- Suwanto. (2011). *"Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis"*. Alfabeta. Bandung.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2008). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung : Alfabeta
- Umar, Husein. (2003). *"Metodologi Penelitian"*. Jakarta : Raja Grafindo
- Victor H. Vroom, *"Work and Motivation"* (New York : Jhon Wiley & Son, Inc., 1964) Dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan, *"Organisasi dan Motivasi"*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007).
- Werther, William B. & Keith Davis. (1996). *"Human Resources And Personal Management"*. International Edition. McGraw-Hiil, Inc., USA.
- Wexly & Yukl. (1977). *"Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia"*. Jakarta : Bina Aksara
- Wijaya, T. (2009). *Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta,
- Yusuf, Tamzil. (2010). "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar)". *Jurnal Ekonomi*.
- http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja Di akses 14 Desember 2012

<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/6495> Di akses
14Desember 2012

