



## **Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Nusanet Medan**

### ***Correlation Between The Quality of Work Life With Employee Satisfaction at PT. Nusanet Medan***

**Irzham Aulya Karnaeen, & Hairul Anwar Dalimunthe**

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Nusanet. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 68 orang karyawan Nusanet Medan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan model skala likert melalui dua variabel, yaitu kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan. Hasil uji linearitas dengan perolehan F beda sebesar 10,726 dengan nilai P beda sebesar  $0,002 < 0,05$  serta hasil analisa korelasi R product moment dengan perolehan nilai koefisien Rxy sebesar 0,367 dan P sebesar  $0,002 < 0,01$  yang juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diperoleh maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 13,5% yang ditunjukkan dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,135. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan saat ini masih rendah.

**Kata Kunci:** Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja

#### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the relationship between the quality of work life and job satisfaction of employees at Nusanet. The sample to be used in this study amounted to 68 employees of Nusanet Medan. Data collection was carried out using a Likert scale model through two variables, namely quality of work life and job satisfaction. Data analysis using product moment correlation technique. The results of this study indicate that the quality of work life has a significant positive relationship with the job satisfaction of the employees of Nusanet Medan. The results of the linearity test with the acquisition of a different F of 10,726 with a different P value of  $0.002 < 0.05$  and the results of the correlation analysis of R product moment with the acquisition of an Rxy coefficient value of 0.367 and a P of  $0.002 < 0.01$  which also indicates that the higher the quality of work life obtained, the job satisfaction will also be higher. The quality of work life has a contribution to job satisfaction of 13.5% which is indicated by the value of the determinant coefficient ( $R^2$ ) of 0.135. The quality of work life and job satisfaction of Nusanet Medan employees is currently still low.*

**Keywords:** Employees, Quality of Work Life, Job Satisfaction.

**How to Cite:** Karnaeen, I. A. Dalimunthe, H. A. (2022). Hubungan Self Efficacy Dengan Student Engagement Pada Siswa di MAN 2 Bener Meriah. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2) 2022: 143-149

## PENDAHULUAN

Kehadiran internet menjadikan kehidupan manusia menjadi lebih mudah, karena berbagai kegiatan seperti browsing, komunikasi, belanja hingga mencari uang semuanya bisa dilakukan lewat internet. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan teknologi informasi semakin pesat terutama internet, yang membuat banyak perusahaan melakukan ekspansi dalam bidang internet. Salah satunya adalah perusahaan Internet Service Provider (ISP) atau perusahaan yang berfokus pada penyedia layanan jasa internet. Perusahaan ini bertugas untuk menawarkan sebuah layanan kepada klien atau konsumennya berupa akses internet dengan kecepatan tinggi, internet transit, registrasi untuk pembuatan domain, dan sebagainya.

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan menjadi salah satu faktor dan salah satu aset yang penting dikarenakan dapat memberikan hasil yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu diberikan perhatian khusus dengan sebaik mungkin, karena sumber daya manusia adalah sumber daya yang mengelola input, proses, dan output dalam perusahaan. Sehingga dapat pula disebut sebagai satu-satunya unsur hidup yang dapat menggerakkan dan mengatur sumber-sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang (Sumarsono, 2015). Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lain tidak akan dapat berjalan, selain itu sumber daya manusia juga menjadi peran penting dalam membuat inovasi dan menjalankan tugas di segala aspek, yaitu dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia agar menjadi tenaga kerja yang handal dan memiliki kinerja yang baik. (Thamrin, A., 2009)

Nusanet berdiri sejak tahun 1996 sebagai perusahaan web hosting dan desain, Nusanet kini menjadi salah satu perusahaan Internet Service Provider (ISP) dengan lisensi nasional dari Dirjen Postel/Dirjen Postel dan Telekomunikasi. Perusahaan Nusanet merupakan salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan terkait dengan kepuasan karyawannya. Hal ini dilihat dari masih banyaknya karyawan yang memiliki kesetiaan rendah terhadap perusahaan seperti tidak menjaga nama baik perusahaan, banyaknya karyawan yang memiliki kemampuan namun tidak memaksimalkan kinerjanya di perusahaan sesuai dengan kemampuannya, masih adanya karyawan yang kurang jujur dalam menjalankan tugas pekerjaannya, banyaknya karyawan yang memiliki kreatifitas tinggi namun enggan untuk menggunakan kreatifitasnya dalam pekerjaan, masih banyak karyawan yang merasa bahwa kepemimpinan di perusahaan belum baik karena atasan kurang menghormati hasil kerja karyawan dan tidak adanya motivasi terhadap bawahan, gaji yang belum sesuai dengan hasil kerja yang diberikan dan tidak adanya imbal hasil ketika karyawan lembur atau memberikan prestasi yang baik, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman karena kurangnya kerjasama dan rasa saling menghormati antar karyawan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi kepuasan kerja merupakan kesesuaian kenyataan yang ada dengan apa yang diharapkan oleh karyawan (Rivai, 2015).

Apabila seorang karyawan telah mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan senang dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut harus ditunjang dengan pemenuhan harapan-harapan karyawan mengenai pekerjaannya, apabila karyawan sudah senang dalam menjalankan pekerjaannya, maka rasa loyalitas dalam bekerja dan rasa mencintai pekerjaan dan perusahaan akan tumbuh. Hal ini memiliki fungsi sebagai alat untuk memotivasi, meningkatkan loyalitas kerja, dan pengendali manajerial untuk menentukan sistem pengelolaan karyawan agar tetap semangat dan komit dengan perusahaan sehingga dapat selalu memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Karena terkait masalah tersebut sehingga perusahaan Nusanet harus melakukan upaya dengan mengetahui penyebab dari ketidakpuasan kerja karyawan untuk dapat meningkatkan kembali kepuasan kerja karyawan akibat rendahnya partisipasi karyawan dalam perusahaan, perusahaan jarang sekali memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, tidak mempunya

perusahaan dalam penyelesaian konflik internal karyawan, kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan, hanya beberapa karyawan yang memperoleh jaminan kesehatan kerja, kurang tersedianya lingkungan kerja yang sehat dan aman, tidak semua karyawan mendapatkan kompensasi yang layak, dan kurangnya rasa bangga karyawan terhadap pekerjaan. (Ritonga, S., & Syafrizaldi, S. 2019)

Masalah-masalah terkait dengan kualitas kehidupan kerja tersebut juga jelas ditunjukkan oleh teori yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah proses dimana organisasi memberikan respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan (Judge & Robbins, 2016).

Akibat masalah-masalah tersebut kinerja perusahaan Nusanet berdasarkan persentase pertumbuhan laba menunjukkan terjadinya penurunan pada bulan Oktober 2019 hingga Desember 2019. Pada Oktober 2019 pertumbuhan laba perusahaan mampu mencapai 32% namun pada bulan berikutnya hanya sebesar 24% dan pada akhir tahun 2019 tepatnya bulan Desember hanya sebesar 11%. Hal-hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah dan disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja karyawan. (Moffan, M., & Handoyo, S. 2020).

Kualitas kehidupan kerja yang juga merupakan bentuk penghargaan terhadap kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan, nantinya akan menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan mampu mengembangkan hasil kerja dan dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan. Para karyawan yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil, bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu, dan membuat mereka merasa bermakna berada di perusahaan karena telah ikut terlibat memutuskan kebijakan terkait segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Wibowo, 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pembagian kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan-pernyataan sesuai dengan variabel yang akan di teliti. Teknik analisis yang digunakan adalah uji linearitas. Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity dengan kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity  $\leq 0,05$  maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear (Ghozali, 2020)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala pengukuran yang dikembangkan oleh Likert. Skala likert mempunyai 4 (empat) atau lebih butir-butir pernyataan yang dikombinasikan sehingga membentuk sebuah skor/nilai yang merepresentasikan sifat individu, misalkan pengetahuan, sikap, dan perilaku. Dalam proses analisis data, komposit skor, biasanya jumlah atau rata-rata, dari semua butir pertanyaan dapat digunakan. Penggunaan jumlah dari semua butir pertanyaan valid karena setiap butir pertanyaan adalah indikator dari variabel yang direpresentasikannya (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dimulai dengan memberikan kuesioner untuk pengujian validitas dan reliabilitas kepada 30 orang responden diluar sampel penelitian ini agar dapat dilihat apakah seluruh pernyataan yang ada pada kuesioner valid dan reliabel atau tidak, sehingga pada saat melakukan analisis tidak terjadi kesalahan. Setelah hasil validitas dan reliabilitas diperoleh maka dilakukan penyebaran kuesioner analisis kepada seluruh responden atau sampel dalam penelitian

ini untuk menemukan hasil akhir melalui pengujian normalitas dan hipotesis. (Sarinah, Azhar A., 2010),

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini diasumsikan berdasarkan hasil uji linearitas dengan perolehan F beda sebesar 10,726 dengan nilai P beda sebesar  $0,002 < 0,05$  serta hasil analisa korelasi R product moment dengan perolehan nilai koefisien  $R_{xy}$  sebesar 0,367 dan P sebesar  $0,002 < 0,01$  yang juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diperoleh maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,135 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 13,5%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan, dimana kualitas kehidupan kerja karyawan tersebut juga dapat dilihat dan ditingkatkan dari partisipasi karyawan dalam sebuah tugas pekerjaan, adanya pengembangan karir secara adil bagi setiap karyawan, kebijaksanaan perusahaan maupun karyawan dalam penyelesaian konflik antar karyawan, penciptaan komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan, menjaga kesehatan kerja, meningkatkan kesehatan lingkungan dan keselamatan kerja, meningkatkan keamanan kerja, pemberian kompensasi yang layak bagi setiap karyawan, dan meningkatkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Terlebih lagi karena pada saat ini diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Nusanet Medan masih rendah. (Findy, S. & Emmy, M. 2017)

Rendahnya kualitas kehidupan kerja karyawan Nusanet Medan disebabkan karena lingkungan kerja saat ini yang kurang baik, khususnya terkait dengan hubungan antar karyawan sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, upah atau gaji yang dirasa masih belum sesuai dengan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan, dan tidak adanya penghargaan atas hasil kerja karyawan.

Seperti halnya teori yang disampaikan oleh Irawati (2015) bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman, selain itu kesempatan karyawan untuk memperoleh upah atau gaji dan penghargaan di dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan pekerjaan atau hasil kerja karyawan akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan, begitupun sebaliknya. (Akmal, M., & Rislisa, R. 2018).

Kemudian rendahnya kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan disebabkan karena rendahnya kualitas kehidupan kerja karyawan yang memberikan dampak terhadap psikologis karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja. Selain itu juga karena sistem penggajian dan penghargaan yang dirasa kurang sesuai oleh karyawan.

Seperti halnya teori yang disampaikan oleh Kreitner & Kinicki (2015) bahwa faktor kualitas kehidupan kerja memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Kemudian As'ad (2014) lebih merincikan bahwa kualitas kehidupan kerja akan menimbulkan faktor psikologi yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, dan perasaan kerja karyawan, apabila faktor tersebut terpenuhi maka kepuasan kerja juga akan meningkat begitupun sebaliknya. Kemudian faktor kualitas kehidupan kerja juga membawa serta faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem penggajian dan penghargaan terhadap karyawan, apabila faktor tersebut terpenuhi maka kepuasan kerja juga akan meningkat begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bekti, 2018) yang memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal yang sama juga dinyatakan oleh (Iqram, 2019) yang juga memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja, sehingga meningkatnya kualitas kehidupan kerja juga akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja.

Seperti halnya teori yang disampaikan oleh (Mangkuprawira, 2013) kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang memberikan dampak dan menunjukkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja mampu menunjukkan derajat karyawan dalam memuaskan kebutuhannya. Sehingga (Wibowo, 2017) juga menjelaskan bahwa melalui

upaya memaksimalkan kualitas kehidupan kerja karyawan pada sebuah perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan dengan maksimal serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kemudian menurut (Harsono, 2010) dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja memiliki manfaat terhadap kepuasan kerja karyawan dan merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif, sehingga pengembangan praktik sumber daya yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seperti menciptakan kondisi kerja yang mendukung,

kebijakan kompensasi, desain pekerjaan, kesempatan partisipasi, dan kesempatan karir akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang tinggi.

Uji Normalitas

Variabel	SD	Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Kualitas Kehidupan Kerja	9,729	162	161,94	Rendah
Kepuasan Kerja	8,185	144	143,96	Rendah

Dalam upaya mengetahui kondisi kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya nilai standar deviasi dari masing-masing variabel. Untuk variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai standar deviasi sebesar 9,729 sedangkan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 8,185 sehingga dari besarnya bilangan standar deviasi tersebut, maka untuk variabel kualitas kepuasan kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu, maka dinyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu, maka dinyatakan kualitas kehidupan kerja tergolong rendah

Selanjutnya untuk kepuasan kerja, apabila mean/rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu, maka dinyatakan bahwa kepuasan kerja tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu, maka dinyatakan bahwa kepuasan kerja tergolong rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik pada Tabel dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Nusanet Medan saat ini rendah, karena nilai mean hipotetik yang diperoleh lebih besar dari perolehan nilai mean empirik.

## SIMPULAN

Kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan. Berdasarkan Hasil uji linearitas dengan perolehan F beda sebesar 10,726 dengan nilai P beda sebesar  $0,002 < 0,05$  serta hasil analisa korelasi R product moment dengan perolehan nilai koefisien Rxy sebesar 0,367 dan P sebesar  $0,002 < 0,01$  yang juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diperoleh maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 13,5% yang ditunjukkan dari nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,135. Kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan Nusanet Medan saat ini masih rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, J., & Yudiarto, A. (2020). Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Meta Analisis. *Jurnal Diversita*, 6(2), 260-269. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4234>
- Akmal, M., & Rislisa, R. (2018). Hubungan Job Characteristic terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(2), 87 - 96. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1998>
- Amalia, R. A. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizen Behavior (OCB) Karyawan RS Unhas. e-Journal, Vol. 1(No. 1).

- Amelia, R. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Moril Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai/Aparatur Pemerintahan Skpd Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan 1(1) 2019: 69-77,
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2014). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak X Surabaya. *e-Journal*, Vol. 6(No. 2).
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profits*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Chairiza, D., Zulkarnain, Z., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(2), 69 - 79. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1791>
- Christopher, C., Barus, S., & Elvinawanty, R. (2020). Hubungan Antara Persepsi Kualitas Pelayanan dengan Iklim Organisasi pada Karyawan. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 114-121. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3708>
- Dalimunthe, N.R., Lubis, S.A., Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 18-25
- Delviyandri, Azhar A., (2010). Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Elitan, L., & Anatan, L. (2017). *Manajemen Inovasi*. Bandung: Alfabeta.
- Findy, S. & Emmy, M. 2017, *Pengaruh Pencahayaan Ruang Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Biro Perencanaan dan Kerjasama Universitas Sumatera Utara*, *Jurnal Diversita*, 3(2): 63-68.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168-174. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hardjo, S., Syaiful B.N., (2011), Hubungan Motivasi Kerja dan *Locus of Control* Dengan Kinerja Karyawan , *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Harsono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Haryati, E., & Pane, Y. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 75-83.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.M. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 1(1) 2019: 78-86,
- Ibrahim, M., & Salendu, A. (2020). Budaya Organisasi dan Voice Behavior: Peran Mediasi Kepribadian Proaktif pada Karyawan Lembaga Pemerintah. *Jurnal Diversita*, 6(2), 154-167. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.3676>
- Iqram, M. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1(No. 1).
- Irawati, A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis*, Vol. 9(No. 2).
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kesuma, H.P. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 23-30,
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior*. New York: Irwin McGraw-Hill.
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moril Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Diponegoro.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Moffan, M., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64 - 72. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Nadzif, M., & Yudianto, A. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43-52. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4549>

- Nawawi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Negara, G. D., Lelly, S. W., & Dwipayana, I. K. M. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Jember. *Artikel Ilmiah*, Vol. 1(No. 1).
- Ningrum, O., & Salendu, A. (2021). Pengaruh Psychological Capital terhadap Individual Readiness for Change pada Karyawan Sales. *Jurnal Diversita*, 7(1), 53-62. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4644>
- Noviana, U., & Rijanti, T. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada LPMP Provinsi Jawa Tengah). *Telaah Manajemen*, Vol. 2(No. 1).
- Noviyanti, Y., Rajab, L., Suryani, H. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 96-104,
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *e-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500-532.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol. 5(No. 1).
- Ritonga, S., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 37-42. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z. (2019). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT Prudential Life Assurance Prudadvance Medan *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 170-179.
- Saragih, S., & Wahyuni, N. (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 136-141. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2863>
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Siagian, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, C.W. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Model Pengembangan Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Medan Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 1-9,
- Simatupang, M., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 95-104. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2696>
- Siregar, I.M., Suryani H., (2013), Hubungan Kecemasan Kematian dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan HIV-AIDS), *Analitika*: 5 (2): 26-32
- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 33-36. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2015). Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thamrin, A., (2009), Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 1 (2): 48-61.
- Tobing, H., Cut M., (2011), Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan, *Analitika*: 3 (1): 19-28
- Turnip, M.K., (2012), Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Analitika*: 4 (2): 57-64
- Vivian, V., Elvinawanty, R., & Sarinah, S. (2019). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 38 - 45. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2391>
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Edisi 4). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zulkarnain, Suryani H., (2010), Pengaruh Sikap, Pendidikan, Pelatihan, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan, *Analitika*: 2 (2): 99-107