

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan *Hybrid Working*

Tria Ajeng Andini*, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*tajengandini11@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com, ayu.utha@gmail.com

Abstract. Hybrid Working is an adjustment effort made by the company in working due to covid-19 by applying a combination of working in the office and at home or in other places. In carrying out the hybrid working system, several phenomena are felt by employees, but the welfare obtained by employees both physically and mentally while working in a hybrid can have a positive impact on the company, including increasing employee organizational commitment. This study aims to determine how much influence the quality of work life has on the organizational commitment of Hybrid Working at digital startups in DKI Jakarta. The sampling technique used is convenience sampling with a total of 97 Hybrid Working . The measuring instrument used to measure the quality of work life is the Walton model from Timossi et al., (2008) which has been adapted into Indonesian by Wardani and Anwar (2019) and to measure organizational commitment using a measuring tool belonging to Tri Muji Ingarianti (2015). The analysis technique in this study uses multiple linear regression to see how much each dimension of the quality of work life has an influence on organizational commitment. This study results that the quality of work life contributes to the increase in organizational commitment by 41.5% and partially the dimensions that provide the largest contribution are adequate and fair compensation, which is 41.8%.

Keywords: *Quality of Work Life, Organizational Commitment, Hybrid Working.*

Abstrak. *Hybrid Working* merupakan suatu upaya penyesuaian yang dilakukan oleh perusahaan dalam bekerja karena covid-19 dengan menerapkan kombinasi bekerja di kantor dan dirumah atau di tempat lainnya. Dalam menjalankan sistem *hybrid working* memunculkan beberapa fenomena yang dirasakan oleh karyawan, namun dengan adanya kesejahteraan yang diperoleh karyawan baik secara fisik maupun mental selama bekerja secara *hybrid* dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan termasuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan *hybrid working* pada startup digital di DKI Jakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling* dengan jumlah 97 karyawan *hybrid working* .Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja yaitu model Walton dari Timossi et al.,(2008) yang sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Wardani dan Anwar (2019) dan untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan alat ukur milik Tri Muji Ingarianti (2015). Teknik analisis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linear berganda untuk melihat seberapa besar setiap dimensi kualitas kehidupan kerja dalam memberikan pengaruh pada komitmen organisasi. Penelitian ini menghasilkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi sebesar 41,5% dan secara parsial dimensi yang memberikan sumbangan terbesar yaitu kompensasi yang memadai dan adil yakni sebesar 41,8%.

Kata Kunci: *Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Hybrid Working.*

A. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini perusahaan saling bersaing untuk menjadi perusahaan yang terbaik dibidangnya dan pada dunia organisasi sumber daya manusia dipandang sebagai modal utama untuk dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lainnya. Hal ini berkaitan dengan yang di sampaikan oleh Hicks dalam Sutarto [1] apabila eksistensi perusahaan dapat ditentukan keberlangsungannya oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut dan dengan adanya kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan di organisa. Komitmen organisasi merupakan kesediaan karyawan untuk tetap bertahan, bekerja serta berkontribusi kepada perusahaan dengan maksimal [2] selain itu menurut Steers dan Porter dalam Handayani [3] komitmen oganisasi juga merupakan adanya perasaan dan sikap dari individu mengenai organisasi secara keseluruhan . Mowday,*et al* [4] memandang komitmen karyawan pada organisasi merupakan kombinasi dari tiga faktor, yang pertama yaitu adanya keinginan yang besar untuk tinggal di dalam organisasi, kedua yaitu adanya kesungguhan dalam menerima nilai-nilai serta tujuan yang dimiliki organisasi dan ketiga yaitu adanya keinginan dalam membantu organsiasi mencapai tujuan dengan sungguh-sungguh atau maksimal.

Menurut Haryanto [5] salah satu cara yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan adalah dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang berkualitas yang dirasakan para karyawan selama bekerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah persespi dari individu menyangkut kesejahteraan yang diterimanya dalam lingkungan kerja baik itu secara fisik maupun psikis yang mencakup kesejahteraan pekerjaa dan bagaimana pengalaman bekerja yang memuaskan bagi dirinya [6][7]. Selain itu kualitas kehidupan kerja yang berkualitas yang dirasakan karyawan menjadi suatu hal yang penting karena saat ini karyawan dapat bertahan di dalam organisasi tidak lagi hanya berorientasi dalam hal kompensasi nya saja melainkan lebih dari itu dengan diperlukanya iklim kerja atau kehidupan kerja yang berkualitas tinggi akan membuat karyawan menjadi lebih kreatif, nyaman dan bersedia mengerahkan segala potensi yang dimilikinya untuk perusahaan atau organisasi[8]. Hal ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ruhyaningsih dan Hapsari [9] dan Anggraini dan Thamrin [10] bahwa adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi. Namun penelitian-penelitian terdahulu dilakukan pada keadaan dan sistem kerja konvensional atau *work from office* (WFO) sepenuhnya,tetapi pada saat ini keadaan dan sistem bekerja telah mengalami perubahan karena adanya pandemi *Covid-19*, yaitu menjadi sistem *hybrid working* yang merupakan penggabungan sistem bekerja di kantor (WFO) dengan sistem bekerja di rumah (WFH) atau di tempat lainnya.[11]

Untuk menguji seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap karyawan *hybrid working*, penelitian ini dilakukan pada Startup digital di wilayah DKI Jakarta. Sesuai dengan aturan yang diterbitkan melalui surat edaran (SE) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengenai sistem *hybrid working* terbaru yang tercantum dalam SE Menteri PANRB Nomor 01 Tahun 2022 yaitu kantor sektor essential dan non essential memiliki aturan terkait kapasitas karyawan yang bekerja secara *offline* atau dikantor dan karyawan yang bekerja secara *online* atau dirumah. Maka Salah satu bidang yang termasuk ke dalam sektor essential adalah bidang Teknologi dan Informasi dan menurut *survey* dari McKinsey [12] mengenai jenis-jenis pekerjaan yang dapat dilakukan secara *remote* dan *hybrid* jenis pekerjaan di bidang teknologi memiliki skor cukup tinggi atau termasuk pekerjaan yang sesuai bila dilakukan secara *remote* ataupun *hybrid* yaitu termasuk startup digital yang merupakan perusahaan rintisan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi [13]. Indonesia memiliki jumlah perusahaan startup sebanyak 2.250 dimana jumlah pertumbuhan startup terbesar berada pada daerah DKI Jakarta dengan total 1.331 perusahaan dan wilayah DKI Jakarta dinilai menjadi salah satu tempat terbaik di dunia untuk tumbuh dan berkembangnya perusahaan yang berbasis teknologi digital (startup).[14]

Dalam menjalankan sistem *hybrid working* ini ternyata memunculkan beberapa fenomena yang dirasakan oleh karyawan diantaranya terdapat karyawan yang merasa diuntungkan karena sistem kerja ini dinilai memiliki fleksibilitas yang tinggi, hemat waktu dan

biaya, lebih efektif dan produktif, serta tingkat stress yang minim dari sistem kerja sebelumnya namun terdapat juga hal yang dirasakan karyawan dalam menjalankan sistem *Hybrid working* ini justru menyulitkan dan menghambat kinerja. Alasannya adalah karena hilangnya interaksi secara langsung yang dinilai sangat penting dalam bekerja. adanya permasalahan terkait komitmen pada sistem *hybrid working* ini juga di dapatkan melalui penelitian terbaru dari Qualtrics (2021) yang melibatkan 5.045 responden di sektor industri pada beberapa negara seperti Indonesia, Malaysia, Singapura dan Thailand memberikan hasil bahwa sebanyak sepertiga (34%) pekerja akan memilih pekerjaan baru apabila dipaksa untuk bekerja secara penuh waktu dikantor seperti sebelumnya [15]. Selain itu, munculnya fenomena The Great Resignation di sejumlah negara barat yang kini mulai tampak di Indonesia dipicu oleh keengganan para karyawan untuk kembali bekerja ke kantor secara penuh waktu meskipun setelah pandemi usai [15]. Maka dengan adanya fenomena komitmen yang terjadi pada karyawan *hybrid working*, penting apabila karyawan tetap mendapatkan hak dan merasakan kesejahteraan yang diterimanya sebagai pegawai dalam menghadapi dan menjalankan perubahan pada sistem kerja yaitu dengan adanya aturan yang jelas mengenai tata cara serta kondisi yang berkualitas dalam menjalankan sistem *hybrid working*, hal ini dikarenakan dalam menjalankan sistem *hybrid working* juga memunculkan gambaran atau fenomena baru yang dirasakan pada beberapa aspek kualitas kehidupan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja karyawan *hybrid working* pada karyawan startup digital di DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran komitmen organisasi karyawan *hybrid working* pada karyawan startup digital di DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan *hybrid working* pada karyawan startup digital di DKI Jakarta.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan model kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan *hybrid working* startup digital DKI Jakarta. Penggunaan teknik sampling yaitu teknik *nonprobability sampling* dengan menggunakan *convenience sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian yang berjumlah 97 karyawan *hybrid working*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *online survey* dalam bentuk *google form*. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi berganda.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja merupakan adaptasi alat ukur kualitas kehidupan yang dilakukan oleh Wardani dan Anwar [16] dengan menggunakan model kualitas kehidupan kerja Walton milik Timossi et al, [17] yang berjumlah 35 item. Uji validitas alat ukur kualitas kehidupan kerja telah diuji validitasnya pada dengan proses *translate-back translate* yang dilakukan oleh *profesional judgement* untuk memastikan alat ukur sudah sesuai untuk mewakili konsep yang ada. Selanjutnya peneliti melakukan expert judgement untuk menguji validitas tiga tahap yaitu CFA (*Confirmatory Factor Analysis*), CFA digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan teori yang ada. Hasil CFA untuk variabel kualitas kehidupan kerja memiliki nilai RMSEA 0,041, GFI 0,872, PGFI 0,726, AGFI 0,847, dan nilai X^2 : 747 944. Berdasarkan hasil uji reliabilitas alat ukur kualitas kehidupan kerja memiliki nilai *Alpha Cronbach* 0,960 Sehingga alat ukur kualitas kehidupan kerja reliabel.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi milik Ingarianti [18]. Skala komitmen organisasi telah dibuat berdasarkan konsep Mowday et.al, alat ukur ini terdiri dari 21 butir *favourable* dan 19 butir *unfavourable* dengan 5 pilihan jawaban. Validitas alat ukur komitmen organisasi juga telah diuji validitasnya pada penelitian yang dilakukan ingarianti memiliki nilai korelasi *product moment pearson* di setiap pernyataan pada taraf level 0,01 dengan item total pada setiap aspek memperoleh hasil yang signifikan dinyatakan valid pada setiap itemnya dengan derajat kesalahan 1%. Berdasarkan hasil uji reliabilitas alat ukur kualitas kehidupan kerja memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,938 maka dapat disimpulkan

bahwa skala komitmen organisasi ini reliabel.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan *Hybrid Working Start Up Digital* DKI Jakarta

Tabel 1. Gambaran Umum Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan *Hybrid Working Start Up Digital* DKI Jakarta

Kategori	Frekuensi	Persen
Tinggi	76	78,4%
Rendah	21	21,6%
Total	97	100%

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui sebanyak 76 (78,4%) karyawan *hybrid working* yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Karyawan *Hybrid Working* pada startup digital menilai bahwa mereka telah diberikan upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka atau sesuai dengan kebijakan mengenai penggajian yang ada, keadaan perusahaan atau lingkungan kerja yang aman dan sehat, memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki, adanya peluang dalam karir dan mengembangkan potensi diri, terdapat interaksi atau hubungan sosial di tempat kerja yang baik, diberikannya hak-hak yang dimiliki karyawan sebagai pekerja, adanya batas antara ruang untuk kerja dan kehidupan bagi karyawan dan adanya tanggung perusahaan terhadap kualitas dan kondisi kerja bagi karyawan[6][7] dalam menjalankan sistem *hybrid working*.

Gambaran Umum Komitmen Organisasi pada Karyawan *Hybrid Working Start Up Digital* DKI Jakarta

Tabel 2. Gambaran Umum Komitmen Organisasi pada Karyawan *Hybrid Working Start Up Digital* DKI Jakarta

Kategori	Frekuensi	Persen
Tinggi	80	82,5%
Rendah	17	17,5%
Total	97	100%

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui sebanyak 80 (82,5%) karyawan *hybrid working* memiliki komitmen organisasi tinggi. Artinya meskipun terdapat perubahan sistem bekerja dari sebelumnya secara konvensional atau full bekerja di kantor menjadi sistem *hybrid working*, karyawan pada perusahaan startup digital di DKI Jakarta memiliki kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan perusahaan (identifikasi), dapat memberikan upaya terbaik atau maksimal dalam mewujudkan tujuan organisasi (keterlibatan) dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalam perusahaan yang mereka tempati pada saat ini (loyalitas). [4]

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan *Hybrid Working Start Up Digital* DKI Jakarta

Tabel 3. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,644 ^a	,415	,362	1,077,494	1,552

Berdasarkan Tabel 3. Nilai koefisien determinasi (R square) dari kualitas kehidupan

kerja terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar ,415 dimana kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan sebesar 41,5% terhadap peningkatan komitmen organisasi. adanya kepuasan yang dirasakan karyawan dan adanya kualitas kehidupan kerja berkualitas yang dirasakan karyawan dalam menjalankan sistem *hybrid working* maka komitmen organisasi pada karyawan *hybrid working* pun akan meningkat, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Minasari dan Dekasari [19] bahwa kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai salah satu faktor utama kelangsungan hidup dan eksistensi suatu perusahaan karena dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberikan beberapa keuntungan bagi perusahaan yaitu adanya komitmen organisasi pada karyawan karena karyawan merasa terjaminnya kesejahteraan mereka selama menjalankan pekerjaan.

Tabel 4. Hasil Sumbangan SE dan SR Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dimensi	SE	SR
<i>Adequate and fair compensatio</i>	17,3%	41,8%
<i>Safe and healthy environment</i>	13,6%	32,9%
<i>Development of human capacities</i>	-7,9%	-19,1%
<i>Growth and security</i>	8,6%	18,3%
<i>Social integration</i>	5,58%	13,4%
<i>Constitutionalism</i>	8,4%	17,8%
<i>The total life space</i>	6,95%	16,76%
<i>Social relevance</i>	9,25%	22304%

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa Faktor yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap komitmen organisasi adalah dimensi kompensasi yang adil dan memadai dengan membeikan sumbangan secara parsial terhadap komitmen organisasi sebesar 41,8%, hal ini menunjukan jika karyawan merasakan upah atau gaji yang diterimanya dapat memenuhi kepentingan dan kebutuhan karyawan akan memberikan manfaat yaitu dengan tumbuh dan meningkatnya komitmen organisasi yang kuat [20] dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiguna dan Surya [21] bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan komitmen organisasi karena dapat membuat karyawan merasa dihargai dan menerima balas jasa sebagai pekerja dalam bentuk kompensasi yang dinilai sudah sesuai dengan beban kerja yang diterimanya. Sedangkan faktor yang memberikan kontribusi paling rendah adalah dimensi kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri dengan memberikan sumbangan sebesar negatif 19,1% . Hal ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh parvar *et,al* [22] bahwa dimensi kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organsasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa simpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Hasil pengukuran menunjukan dari 97 karyawan *hybrid working* sebanyak 76 karyawan mempresepsikan bahwa kualitas kehidupan kerja tinggi dan sebanyak 21 karyawan *hybrid working* mempresepsikan kualitas kehidupan kerja rendah.
2. Hasil pengukuran menunjukan dari 97 karyawan *hybrid working* sebanyak 80 karyawan memiliki komitmen organisasi tinggi dan 17 atau karyawan memiliki komitmen organisasi rendah.
3. Hasil Uji regresi menunjukan hasil bahwa secara simultan kontribusi yang diberikan

kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan *hybrid working* pada startup digital di DKI Jakarta adalah sebesar ,415 atau 41,5% dan sebesar 58,5% merupakan pengaruh yang diberikan oleh variable atau faktor lain yang tidak diteliti.

4. Seluruh dimensi yang digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi secara parsial terhadap komitmen organisasi. dimensi kualitas kehidupan kerja yang memberikan kontribusi paling besar terhadap komitmen organisasi yaitu kompensasi yang memadai dan adil dengan sumbangan sebesar 41,8% sedangkan dimensi yang memberikan kontribusi paling rendah adalah kesempatan untuk kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri memiliki dengan sumbangan sebesar negatif 19,1%.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para karyawan hybrid working startup digital DKI Jakarta yang telah meluangkan waktunya dan bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- [1] Sutarto. (1987). Dasar-Dasar Organisasi. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- [2] Silalahi, B. (2008). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma, 2(1), 100345.
- [3] Hadiyani, M. I. (2013). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. Jurnal Online Psikologi. Vol. 01 no. 01.
- [4] Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1).
- [5] Haryanto, H. (1996). Komitmen organisasi dan perkembangannya. Jurnal Unitas, 4(2), 59-80.
- [6] Walton, R.E., (1973). Kualitas kehidupan kerja. Sloan Management Review, 15(1): 11-12..
- [7] Walton, R.E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In L.E. Davis, A.B. Chermis and Associates (Eds.) The Quality of Working. New York: The Free Press, Life, 1:91-104.
- [8] Liswandi, L. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi. Jurnal Lentera Bisnis. 5(1), 50-63. <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v5i1.67Ruhyaningtias>.
- [9] Ruhnyaningtias. Hapsar, I.I. (2013). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi. 2(2). <https://doi.org/10.21009/JPPP.022.06>
- [10] Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai Bmkg. Jurnal Psikologi, 12(1), 64-75. <http://dx.doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1917>
- [11] Khoirunnusaa, Jihaan. (2021). Hybrid Working Lagi Ngetren, Apa Sih Kelebihannya?. Retrieved from <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5778676/simak-ini-aturan-terbaru-wfh-wfo-bagi-pns>
- [12] McKinsey & Company. 2021. What executives are saying about the future of hybrid work. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/what-executives-are-saying-about-the-future-of-hybrid-work>
- [13] Larasati, B.A. (2021). Startup adalah Bisnis Rintisan Berbasis Digital, Karakteristiknya. Retrieved from <https://www.diadona.id/career/startup-adalah-bisnis-rintisan-dan-berbasis-digital-ini-karakteristiknya-210420z.html>
- [14] Stratupranking (2021). Retrieved from <https://www.startupranking.com/top/indonesia>
- [15] MediaIndonesia. (2022). Riset Qualtrics: Model Kerja Hybrid Disukai Pekerja di Asia

- Tenggara. Retrieved from <https://mediaindonesia.com/ekonomi/474066/riset-qualtrics-model-kerja-hybrid-disukaipekerja-di-asia-tenggara>
- [16] Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 447–463. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>
- [17] Timossi, L. da S., Pedroso, B., Francisco, A. C. de, & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of Quality of Work Life: an Adaptation From the Walton'S Qwl Model Xiv International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. Xiv International Conference on Industrial Engineering and Operations Management.
- [18] Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 80–91. <https://doi.org/10.24036/rapun.v6i1.6652>
- [19] Mirasari, T., & Dekasari, Y. (2022). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 1(1), 21-26. <https://doi.org/10.24967/jmms.v1i1.1613>
- [20] Alwi, S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
- [21] Wiguna, G. N., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional dan turnover intention pada Agent Pru Megas (Doctoral dissertation, Udayana University).
- [22] Parvar, M. R. F., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of kualitas kehidupan kerja on organizational commitment by SEM (case study: OICO company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 135. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v3-i10/285>
- [23] Gozali, Zahra Raudia. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 27-32.