

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PARTISIPASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD BANGKINANG

By:

Arna Ace

Email : arnaace94@gmail.com

Supervisor : Suryalena

Business Administration Programme-Faculty of Social and Political Sciences-
University of Riau, Bina Widya Campus
Jl. H. R Soebrantas KM.12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract

This study aims to determine the effect of quality of work life and participation on the satisfaction of nurses work RSUD Bangkinang. Where two independent variables are proposed and one dependent variable, ie quality of work life and participation as independent variable and job satisfaction as dependent variable.

This research method is descriptive and quantitative by using program of SPSS 21, where sample used is nurse Non-PNS RSUD Bangkinang with responden counted 57 people. For sampling technique using census method. Techniques of data collection through questionnaires and interviews.

The results of the analysis using validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test, and F test so that it can be seen that the quality of work life has a significant effect on job satisfaction, that participation has a significant effect on job satisfaction, and That quality of work life and participation have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Quality of Work Life, Participation, and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, diikuti pula dengan globalisasi yang tidak dapat dihindari disegala aspek kehidupan manusia. Salah satu ciri utama kehidupan dimasa sekarang dan masa yang akan datang adalah terjadinya perubahan yang sangat cepat didalam lingkungan kehidupan manusia. Dimana ia akan membawa perubahan dan perkembangan. Hal ini tidaklah luput dari bidang bisnis. Persaingan didunia bisnis yang ketat menghadapkan organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing yang kuat dan efisiensi. Untuk meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang. Hal tersebut karena 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 hal yang sangat penting (Soekidjo Notoadmodjo, 2003).

RSUD Bangkinang adalah suatu instansi kesehatan yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan kesehatan kepada masyarakat. untuk dapat mencapai

hal tersebut, maka rumah sakit harus mempunyai sumber daya yang cukup terutama sumber daya manusia. Adapun sumber daya manusia yang tersedia pada RSUD Bangkinang antara lain; Satuan pengawas intern, pelayanan, SDM dan pendidikan, keuangan, administrasi dan umum, perencanaan dan evaluasi anggaran, pelayanan, pembendaharaan dan verifikasi, pelayanan keperawatan, akuntansi, dan lain-lainnya. Dengan sumber daya yang cukup diharapkan mampu mewujudkan apa yang menjadi visi rumah sakit serta tercapainya misi-misi rumah sakit kedepannya.

Setiap sumber daya yang ada mempunyai posisi saling melengkapi. Keberhasilan kerja seorang dokter tidak bisa berjalan bagus tanpa bantuan dari perawatnya. Perawat merupakan tangan kanan dari dokter sehingga mereka dituntut untuk memberi pelayanan secara maksimal. Hasil kinerja perawat yang memuaskan dapat dipicu dari kehidupan kerja ditempat ia bekerja seperti sejauh mana rumah sakit memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam penanganan masalah kesehatan pasien.

Dalam usaha pengembangan manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi perusahaan swasta maupun instansi pemerintah dibutuhkan suatu pengetahuan dan teknik-teknik manajemen yang baik, tentang aspek-aspek yang terkandung didalam organisasi itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Apabila kepuasan kerja karyawan tidak dipenuhi, maka akan terjadi kemerosotan kerja karyawan seperti sering melamun, cepat bosan dan lelah, emosi

tidak stabil, sering absen dan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Hasibuan, 2007). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Keadaan tersebut, untuk waktu yang lebih jauh akan dapat menciptakan kinerja maksimal serta tercapainya tujuan organisasi.

Kepuasan kerja suatu elemen penting yang perlu diciptakan oleh rumah sakit. Jika yang terjadi ketidakpuasan maka akan menyebabkan perawat akan keluar dari rumah sakit yang bersangkutan.

Perawat yang keluar dari RSUD Bangkinang disebabkan oleh beberapa hal seperti kompensasi yang tidak memadai, terutama kompensasi tidak langsung seperti halnya asuransi kesehatan yang dinilai mereka masih kurang cukup terutama bila mereka atau keluarga ada yang sakit dan memerlukan rawat inap atau menderita penyakit kronis yang memerlukan biaya yang cukup tinggi.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa kurang baiknya kualitas kehidupan kerja pada RSUD Bangkinang yaitu kurang memperhatikan kesejahteraan perawatnya.

Alasan lain yang cukup banyak menyebabkan berhentinya perawat (terutama perawat wanita) adalah alasan keluarga seperti ikut suami pindah kerja keluar daerah dan tidak adanya pengasuh anak-anak mereka sehingga suami tidak mengizinkan bekerja dan tidak adanya program promosi sehingga mereka hanya dan tetap menjadi tenaga perawat pelaksana.

Dari Fenomena tersebut dapat mengidentifikasikan bahwa kepuasan kerja perawat yang ada menurun dan perlu perhatian secara serius bagi manajemen rumah sakit untuk mengantisipasi agar tidak bertambah banyak lagi perawat yang *resign* dari rumah sakit.

Selain masalah kepuasan kerja tersebut, perusahaan harus menyadari bahwa manusia bukan hanya sebagai salah satu faktor produksi, Namun

perkembangan teknologi dalam produktivitas jauh lebih penting dibandingkan dengan unsur manusia yang terdapat di dalamnya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan perawat yaitu dengan memperhatikan kualitas hidup kerja atau dikenal dengan *quality of work life*.

Cascio (2006) menyatakan *quality of work life* menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di perusahaan. Dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai suatu hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan (Husnawati, 2006).

Keterlibatan terhadap pekerjaan dirasa telah menjadi sesuatu yang penting bagi karyawan. Individu yang terlibat pada pekerjaannya menunjukkan kondisi berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi dirinya, sehingga cenderung puas pada pekerjaannya. Seseorang yang terlibat dengan pekerjaan akan menganggap pekerjaan memiliki peran penting dalam hidupnya, merasakan bahwa kebutuhan kemandirian dan kontrol terhadap pekerjaan terpenuhi serta merasa harga dirinya meningkat seiring dengan peningkatan kinerja.

Perawat yang dilibatkan dan mampu berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan akan merasakan kepuasan atau kebanggaan tersendiri dalam dirinya, karena ia merasa keberadaannya dianggap dalam sebuah organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian menyebutkan bahwa karyawan ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa.

Tingkat kepuasan kerja antara perawat yang satu dengan perawat yang lainnya sangat berbeda. Tingkat kepuasan kerja seseorang sangat tergantung pada besarnya perbedaan antara harapan, keinginan dan kebutuhan perawat dengan kenyataan-kenyataan yang dirasakan. Apabila kenyataan yang dirasakan lebih rendah daripada apa yang diinginkan, maka akan terjadi ketidakpuasan. Ketidakpuasan terjadi karena kualitas kehidupan kerja yang buruk serta kurangnya keikutsertaan perawat dalam pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah rumah sakit.

Dalam penelitian ini, RSUD Bangkinang adalah sebagai objek penelitian, dengan tema Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja. RSUD Bangkinang adalah Rumah Sakit Daerah kelas C yang sedang berkembang dalam rangka berupaya memperbaiki mutu pelayanan yang seiring dengan perubahan nilai dalam masyarakat yang meningkatkan harapan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan. Konsep dari kualitas kehidupan kerja pada dasarnya terdapatnya keseimbangan antara pekerjaan dan non pekerjaan pekerja.

Cascio (2006) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

Noor Arifin (1999) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi para karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif

merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya.

Mengenai pengertian partisipasi, menurut Newstrom dalam Kaswan (2015) menjelaskan partisipasi merupakan keterlibatan orang secara emosional dan psikologi dalam situasi kelompok yang mendorong mereka berkontribusi terhadap tujuan kelompok dan berbagi tanggung jawab terhadap kelompok itu. Ada tiga gagasan dalam penting dalam definisi di atas yaitu keterlibatan, kontribusi, dan tanggung jawab.

Yang pertama, dan yang paling penting, partisipasi berarti keterlibatan mental dan emosional daripada sekedar aktivitas otot, yaitu keterlibatan menyeluruh diri seseorang, tidak sekedar keterampilannya. Keterlibatan ini lebih bersifat psikologis daripada fisik. Prinsip ini berasumsi bahwa orang akan lebih termotivasi terhadap tujuan yang sama-sama dia tetapkan dan orang akan memiliki minat yang lebih besar dalam keputusan dan pemecahan masalah dimana ia ikut terlibat.

Konsep kedua dalam partisipasi adalah partisipasi adalah bahwa partisipasi memotivasi orang berkontribusi. Mereka diberdayakan untuk membebaskan sumber daya inisiatif dan kreativitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Partisipasi secara khusus meningkatkan motivasi dengan membantu karyawan memahami dan memperjelas

alur menuju sasaran. Menurut model kepemimpinan alur-sasaran, pemahaman yang lebih baik terhadap hubungan antara alur dan sasaran akan menghasilkan rasa bertanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai sasaran. Hasilnya adalah motivasi yang semakin baik.

Terakhir, partisipasi mendorong orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok. Ini merupakan proses sosial di mana orang menjadi lebih terlibat dalam organisasi dan ingin melihat pekerjaannya berhasil. Ketika berbicara organisasi mereka, mereka mulai berkata “kami bukan “mereka”.. Partisipasi membuat mereka menjadi warga organisasi yang baik, daripada mereka yang tidak/kurang bertanggung jawab.

Locke dalam Luthans (2011) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Defenisi lain yang dikemukakan oleh Knicki dan Fugate dalam Kaswan (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai fase pekerjaan seseorang. Pengertian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Tepatnya orang bisa relatif puas dengan satu atau beberapa aspek pekerjaannya, tetapi mungkin tidak puas dengan satu aspek atau beberapa aspek lain dari pekerjaannya.

Dalam pengertian diatas, seberapa positif atau negatif perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya dengan apa yang diberikan kembali organisasi kepadanya. Pegawai menilai seberapa bahagia dengan komponen-komponen

tertentu dari pekerjaan, penyelia, maupun lingkungan pekerjaan secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di wilayah Bangkinang dengan objek RSUD Bangkinang yang terletak di Jl. Rahman Saleh Bangkinang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berstatus Non-PNS yang bekerja di RSUD Bangkinang yang berjumlah 57 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial dan simultan dengan metode sebagai berikut:

$$Y = Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

α = Konstanta

b_1 -2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kualitas Kehidupan Kerja

X_2 = Partisipasi

Y = Kepuasan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian hipotesis 1 (H1)

Berdasarkan distribusi uji t, maka diketahui nilai t tabel untuk $df = 55$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,004. Nilai t hitung sebesar 3,496 > t tabel 2,004 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja perawat diterima.

2. Pengujian hipotesis 2 (H2)

Berdasarkan distribusi uji t, dapat diketahui t tabel maka $df = 55$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,004. Nilai t hitung sebesar 8,201 > t tabel 2,004 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan partisipasi terhadap kepuasan kerja diterima.

3. Pengujian hipotesis 3 (H3)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh F hitung (93,363) > F tabel (3,17) dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi hipotesis kualitas kehidupan kerja dan partisipasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan partisipasi terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bangkinang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja pada RSUD Bangkinang sudah bisa dikategorikan sudah kondusif, berbagai standar yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit sudah mampu diterapkan dalam kehidupan kerja. Namun ada beberapa aspek seperti halnya kesehatan dan kesejahteraan pekerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat belum seoptimal aspek lain untuk kualitas kehidupan kerja pada RSUD Bangkinang.
2. Tingkat partisipasi perawat pada RSUD Bangkinang sudah bisa dikategorikan tinggi, namun untuk dimensi aktif berpartisipasi menunjukkan skor paling rendah dibanding dengan dimensi lainnya. Hal tersebut menggambarkan perawat yang bekerja belum mempunyai kesadaran yang cukup untuk selalu ikut berpartisipasi dalam perbaikan kualitas rumah sakit kedepannya.
3. Kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang dikategorikan sudah puas, disini gaji merupakan dimensi dari kepuasan kerja yang memperoleh skor terendah, hal ini menunjukkan kurang puasnya perawat terhadap gaji. setelah itu menyusul pekerjaan itu sendiri, hal tersebut berarti masih terdapat ketidaksesuaian yang dilakukan pihak manajemen dalam memberikan

- pekerjaan yaitu ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan keahlian serta kepribadian yang dimiliki perawat.
4. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Bangkinang. Sehingga penjelasan keputusan hipotesis dapat diartikan yaitu semakin rumah sakit menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif maka kepuasan kerja perawat juga cenderung akan meningkat.
 5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Bangkinang. Sehingga keputusan hipotesisnya dapat diterima. Hal tersebut berarti semakin rumah sakit memberikan kesempatan yang tinggi untuk berpartisipasi maka kepuasan kerja perawat juga cenderung akan tinggi.
 6. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan partisipasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Bangkinang. Dimana semakin kualitas kehidupan kerja yang kondusif dan partisipasi yang tinggi dari perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi rumah sakit dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan pekerjaan dan non pekerjaan merupakan konsep dasar dari kualitas kehidupan kerja, dimana pada RSUD Bangkinang sudah termasuk kategori baik dan memiliki skor yang paling tinggi, sehingga hal tersebut merupakan suatu sisi positif yang dimiliki oleh rumah sakit yang

perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan. Namun tidak mengabaikan aspek lain yang menjadi bagian dari baiknya sebuah kualitas kehidupan kerja pada rumah sakit seperti halnya aspek kesehatan dan kesejahteraan pekerja dan pengembangan kompetensi masih rendah. Hal tersebut perlu bagi rumah sakit untuk menyediakan sarana yang memadai sehingga perawat merasa aman dalam bekerja seperti sarana medis yang memadai, ruang kerja yang nyaman. Hal tersebut bertujuan untuk menunjang kelancaran dalam bekerja, asuransi kesehatan, dan suasana kerja yang nyaman, ramah, dan harmonis perlu diciptakan.

2. Berdasarkan skor dimensi partisipasi maka aktif berpartisipasi memiliki skor yang rendah. Hal tersebut menunjukkan kurang atau masih rendahnya tingkat partisipasi dari perawat. Seharusnya pada instansi kesehatan perawat dituntut dan harus mempunyai kesadaran yang tinggi untuk ikut berpartisipasi karena yang ditangani adalah masalah kesehatan pasien. Jadi pihak manajemen hendaknya memberikan kesempatan bagi perawat untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan karena perawat lebih mengetahui masalah-masalah yang terjadi dilapangan sehingga nantinya juga manajemen dapat memutuskan sebuah keputusan yang tepat. Memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya akan mendorong terciptanya kepuasan kerja perawat.
3. Kepuasan kerja pada RSUD Bangkinang untuk dimensi gaji dan pekerjaan itu sendiri mempunyai skor terendah. Hal tersebut menunjukkan kurang puasnya perawat dengan gaji yang diberikan. Perlu diperhatikan untuk rumah sakit bahwa gaji yang membuat perawat puas bukan karena jumlahnya yang mutlak, melainkan

keadilan dalam pembayaran gaji itu sendiri. Artinya pembayaran gaji antara perawat yang satu dengan yang lainnya harus sama pada level pekerjaan yang sama. Sedangkan untuk pekerjaan itu sendiri, seharusnya rumah sakit harus lebih selektif dalam menempatkan perawat yaitu harus sesuai dengan kepribadian dan keahliannya.

4. Secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Bangkinang. Oleh sebab itu perlu bagi rumah sakit untuk selalu memperhatikan dan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, aman dan kondusif.
5. Secara parsial partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Bangkinang. Oleh sebab itu rumah sakit harus mengetahui serta menyadari pentingnya partisipasi dari perawat, hal tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi sebanyak-banyaknya mengenai permasalahan yang ada di lapangan, sehingga rumah sakit dapat memutuskan sebuah keputusan yang tepat.
6. Secara simultan kualitas kehidupan kerja dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di RSUD Bangkinang. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kepuasan kerja pihak rumah sakit harus memberikan kesempatan berpartisipasi kepada perawatnya. Dengan demikian perawat akan merasa keberadaannya dianggap dan diakui oleh rumah sakit, sehingga hal tersebut mampu menciptakan kepuasan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 1999. "Aplikasi Konsep Quality of Work Life Dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Bekerja Unggul", *Usahawan*, No. 10, hal 25-29.
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resource*. Colorado:Mc Graw – Hill.
- Fred, Luthans. 2011. *International Management Culture Strategy and Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2015. *Sikap kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Soekidjo Notoadmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Husnawati, A. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang) *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro

