



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. KIMIA FARMA
(PERSERO) TBK**

SKRIPSI

Amalia Tamimi

1502025023

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. KIMIA FARMA
(PERSERO) TBK**

SKRIPSI

Amalia Tamimi

1502025023

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT KIMIA FARMA JAKARTA TIMUR" merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 29 November 2019



(Amalia Tamimi)
NIM 1502025023

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN
KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. KIMIA
FARMA JAKARTA TIMUR

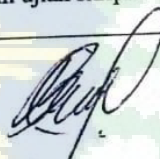
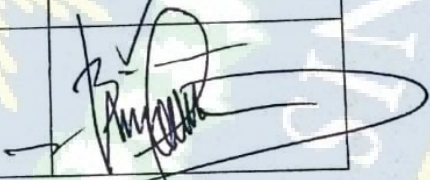
NAMA : AMALIA TAMIMI

NIM : 1502025023

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2019

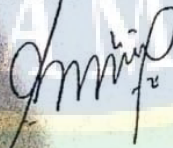
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Budi Permana Yusuf, SE., MM	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. KIMIA FARMA JAKARTA TIMUR

Yang disusun oleh:
Amalia Tamimi
1502025023

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 09 Desember 2019

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Asep Sutarman, MBA)
Sekretaris, merangkap anggota :



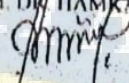
(Tuti Setyowati, S.E., M.M.)
Anggota :



(Drs. Bambang Sumaryanto, M.M.)

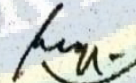
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzary, S.E., M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

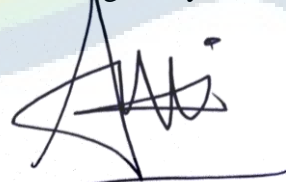
Nama : Amalia Tamimi
NIM : 1502025023
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. KIMIA FARMA JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 29 November 2019

Yang Menyatakan



(Amalia Tamimi)

RINGKASAN

Amalia Tamimi (1502025023)

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KIMIA FARMA

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta

Kata kunci : Kualitas kehidupan kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan karyawan PT. Kimia Farma. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada pegawai PT. Kimia Farma dan diukur menggunakan skala likert. Variabel yang diteliti adalah kualitas kehidupan kerja, iklim organisasi sebagai variabel independent dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Sampel yang diambil sebanyak 90 responden dengan Teknik pengambilan *non probability sampling*. Teknik pengolahan dengan menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 22 Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil regresi Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi linier berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 0,320 + 0,389 X_1 + 0,514 X_2$

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} (4,686) > \text{nilai } t_{tabel} (1,662)$, dan nilai signifikan $(0,000) < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Sedangkan variabel iklim organisasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} (4,705) > (1,662)$, dan nilai signifikan $(0,000) < \text{nilai } \alpha (0,05)$. Secara simultan, kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} (95,209 > 3.11)$ dan nilai signifikan $(0,000) < \text{nilai } \alpha (0,05)$

ABSTRACT

Amalia Tamimi (1502025023)

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE SATISFACTION

Final Task. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta

Keywords: Quality of work life, organizational climate, job satisfaction

This study aims to determine the effect of quality of work life and organizational climate on employee satisfaction of PT. Kimia Farma. This study uses a survey method with data collection techniques in the form of distributing questionnaires to employees of PT. Kimia Farma and measured using a Likert scale. The variables studied were quality of work life, organizational climate as an independent variable and job satisfaction as the dependent variable. Samples taken as many as 90 respondents with non-probability sampling techniques. Processing techniques using SPSS software (Statistical Product and Service Solutions) version 22 Data processing and analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classic assumption tests, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, determinant coefficient analysis, and hypothesis testing. Regression results The results of the classic assumption test show that normal distributed residuals do not occur multicollinearity, heteroscedasticity does not occur and there is no multiple linear autocorrelation obtained namely $\hat{Y} = 0.320 + 0.389 X_1 + 0.514X_2$

The results of the research partially showed that there was a positive and significant effect between quality of work life on job satisfaction with a tcount (4.686) > ttable (1.662), and significant value (0.000) < value α (0.05). While organizational climate variables have a positive and significant effect on job satisfaction with tcount (4.705) > (1,662), and significant value (0,000) < α value (0.05). Simultaneously, quality of work life and organizational climate influence positive and significant impact on job satisfaction with Fcount (95.209) > 3.11 and significant value (0.000) < α value (0.05)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman. Pada akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Farma Jakarta Timur”. Pada kesempatan ini saya selaku penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

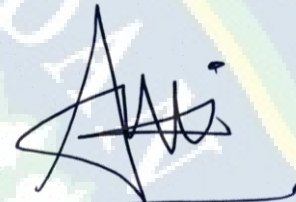
1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Pd. Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Dr. Budi Permana Yusuf, SE., MM selaku dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Bapak Emaridial Ulza, SE., MA selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Orang tua dan Saudara Kandung saya Hafiz Maulana dan Nabila Shiba yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis. Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang sungguh luar biasa untuk putramu ini, kesabaran yang tiada batasnya untuk selalu membimbing, memberikan arahan, memotivasi dan mencukupi segala kebutuhan Saya.
10. Dewi Marsilla, Alres, Dzafer, Rafita, Ajeng, Yayah, Lia, Angie Novianti, dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih karena selalu memberiku semangat, bersedia membantuku, mau menjadi pendengar dan penasehatku, yang selalu membuatku tertawa dengan kepercayaan dirinya yang luar biasa. Terimakasih kebersamaannya, motivasinya, serta bantuannya hingga saat ini yang telah berjuang bareng-bareng.
11. Semua pihak-pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasinya.

Semoga semua kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah SWT. Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak sadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb

Jakarta, 29 November 2019



Amalia Tamimi

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ASBTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	11
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah</i>	11
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah</i>	11
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i>	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Telaah Pustaka	21
<i>2.2.1 Kualitas Kehidupan Kerja</i>	21
<i>2.2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja</i>	21
<i>2.2.1.2 Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja</i>	22

2.2.1.3	<i>Indikator Kualitas Kehidupan Kerja</i>	24
2.2.1.4	<i>Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kinerja</i>	38
2.2.1.5	<i>Upaya Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kinerja</i>	26
2.2.2	<i>Iklm Organisasi</i>	28
2.2.2.1	<i>Pengertian Iklm Organisasi</i>	28
2.2.2.2	<i>Dimensi Iklm Organissi</i>	29
2.2.2.3	<i>Indikator Iklm Organisasi</i>	30
2.2.2.4	<i>Faktor Yang Mempengaruhi Iklm Organisasi</i>	30
2.2.2.5	<i>Upaya Meningkatkan Iklm Organisasi</i>	31
2.2.3	<i>Kepuasan Kerja</i>	33
2.2.3.1	<i>Pengertian Kepuasan Kerj</i>	33
2.2.3.2	<i>Dimensi Kepuasan Kerja</i>	34
2.2.3.3	<i>Indikator Kepuasan Kerja</i>	35
2.2.1.4	<i>Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja</i>	36
2.2.1.4	<i>Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja</i>	37
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	38
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metodologi Penelitian</i>	41
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	41
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	43
3.3.1	<i>Populasi</i>	43
3.3.2	<i>Sampel</i>	43
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	44
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	44
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	44
3.5	<i>Teknik Pengelolaan Data dan Analisis Data</i>	45
3.5.1	<i>Uji Validitas Instrumen</i>	47
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	47
3.5.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	48
3.5.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	52

3.5.5 Uji <i>t</i> (Uji Regresi secara Parsial)	53
3.5.6 Analisis Korelasi Berganda	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum PT. Kimia Farma	56
4.1.1 Sejarah PT. Kimia Farma	56
4.1.2 Profil PT. Surya Progard	56
4.1.2.1 Visi dan Misi PT. Kimia Farma	57
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kimia Farma	58
4.1.4 Bisnis Utama PT. Kimia Farma	59
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan PT. Kimia Farma	59
4.2.1 Karakteristik Responden PT. Kimia Farma	59
4.2.2 Analisis Per Variabel PT. Surya Progard	62
4.2.3 Uji Kualitas Data PT. Kimia Farma	94
4.2.3.1 Uji Validitas PT. Kimia Farma	94
4.2.3.2 Uji Rehabilitas PT. Kimia Farma	97
4.2.4 Analisis Statistik Deskriptif PT. Kimia Farma	97
4.2.5 Uji Asumsi Klasik PT. Kimia Farma	98
4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda PT. Kimia Farma	103
4.2.6.1 Model Regresi Linier Berganda PT. Kimia Farma	103
4.2.6.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) PT. Kimia Farma	105
4.2.6.3 Analisis Koefisien Korelasi	106
4.2.6.4 Analisis Koefisien Korelasi Parsial PT. Kimia Farma	107
4.2.7 Uji Hipotesis	10
4.2.7.1 Uji Statistik <i>T</i>	108
4.2.7.2 Uji Statistik <i>F</i>	108
4.2.7.3 Uji Statistik <i>T</i>	108
4.3 Pembahasan Umum	111
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran	118

DAFTAR PUSTAKA121

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Kepuasan Kerja.....	9
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
3.	Operational Variabel	42
4.	Skor Nilai Skala Likert.....	45
5.	Kriteria Presentase Tnggapan Responden.....	48
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	52
7.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	55
8.	Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	60
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per bulan.....	61
12.	Rekan Kerja Yang Sukses Pada Karir nya Selalu Diberi Kompensasi Yang Seimbang	62
13.	Saya merasa kompensasi seimbang sangat penting untuk para karyawan	63
14.	Saya merasa komunikasi antar rekan kerja sudah baik	63
15.	Saya merasa atasan sudah memberikan komunikasi yang baik terhadap karyawan.	64
16.	Keamanan lingkungan kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.....	65
17.	Saya merasa para karyawan mendapatkan keamanan lingkungan kerja yang sudah baik.....	65
18.	Saya merasa antar rekan kerja mampu menyelesaikan konflik yang ada di perusahaan	66
19.	Saya merasakan bahwa menyelesaikan konflik perusahaan sangat	

	mudah apabila dipecahkan secara bersama.	67
20.	Saya merasakan kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan.	67
21.	Saya merasakan prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.	68
22.	Saya merasakan rasa bangga terhadap tempat kerja saya	69
23.	Saya percaya bahwa karyawan di perusahaan ini merasakan rasa bangga terhadap tempat kerja yang sedang diduduki.....	69
24.	Saya percaya bahwa karyawan di perusahaan ini merasakan rasa aman terhadap pekerjaan dari masing masing tugas yang dikerjakan dari karyawan	70
25.	Saya merasa adanya rasa aman dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan	71
26.	Indikator Kualitas Kehidupan Kerja.....	72
27.	Ruang tempat yang aman dan nyaman menentukan hasil berlangsungnya proses dalam bekerja.....	73
28.	Ruang tempat yang bersih dan wangi menentukan semangat dalam bekerja.....	74
29.	Saya merasa perlu adanya pengaturan tempat duduk demi kenyamanan dalam bekerja.....	75
30.	Saya merasakan pentingnya pengaturan tempat duduk dalam bekerja, demiberlangsungnya mengerjakan pekerjaan	75
31.	Saya dan karyawan lainnya memiliki tanggung jawab pada saat bekerja.	76
32.	Saya merasa adanya keadilan dalam perusahaan	77
33.	Saya merasakan pembinaan hubungan baik antar karyawan di perusahaan saya.....	77
34.	Saya merasakan merasakan hubungan baik antara atasan dan bawahan di perusahaan saya.....	78
35.	Keadaan ruang kerja yang meningkatkan semangat dalam bekerja.....	79

36. Keadaan ruang kerja yang baik sangat berpengaruh dalam kenyamanan dalam bekerja.	79
37. Keluar masuknya cahaya sangat berpengaruh dalam meningkatkan aktifitas.....	80
38. Keluar masuknya cahaya sangat berpengaruh dalam keseharian dan kesehatan karyawan dalam bekerja.....	81
39. Indikator Iklim Organisasi	82
40. Saya merasa adanya kesempatan untuk dapat berkreaitif dalam bekerja.	83
41. Saya merasa rekan kerja saya sudah memiliki sifat kreatif dalam bekerja	84
42. Saya merasa adanya kesempatan untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	84
43. Saya merasa adanya rasa memiliki, serta keterbukaan dalam berpendapat	85
44. Saya merasa memiliki kemampuan untuk melakukan hal hal pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hati Nurani.....	86
45. Saya merasakan adanya saling hormat antar karyawan	86
46. Saya merasa adanya kebijakan (aturan) membuat kinerja lebih baik ..	87
47. Saya merasa di perusahaan yang saya bekerja ini ada peraturan yang harus dipelajari	88
48. Saya merasa gaji yang diterima sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.....	88
49. Gaji yang diterima sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan	89
50. Saya merasa senang ketika mendapatkan pujian atas atas kerja yang diselesaikan	90
51. Saya merasakan ada nya kejujuran antar rekan kerja saya.....	90
52. Saya merasa hubungan berinteraksi dengan sesame rekan kerja sudah baik	91
53. Saya mempelajari banyak hal selama bekerja di perusahaan saya.	92

54. Indikator Kepuasan Kerja.....	92
55. Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja.....	94
56. Uji Validitas Iklim Organisasi.....	95
57. Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	96
58. Hasil Uji Reabilitas	97
59. Hasil Statistik Deskriptif	98
60. Hasil Uji Normalitas.....	99
61. Tolerance dan VIF.....	101
62. Uji Durbin-Watson	102
63. Hasil Regresi Linier Berganda	104
64. Uji Koefisien Determinasi.....	105
65. Uji Koefisien Korelasi.....	106
66. Koefisien Korelasi Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja... 107	
67. Koefisien Korelasi Parsial antara Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja	108
68. Hasil Uji Statistik T.....	109
69. Hasil Uji Statistik F.....	110

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	39
2. Struktur Organisasi PT Kimia Farma	58
3. Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual.....	100
4. Uji Heterokedasititas.....	103

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
1.	Kuesioner.....	1/43
2.	Output Data SPSS.....	6/43
3.	Tabel r.....	31/43
4.	Tabel t.....	34/43
5.	Tabel f.....	36/43
6.	Tabel dw.....	38/43
7.	Surat Tugas.....	39/43
8.	Hasil Konsultasi Pembimbing I.....	40/43
9.	Hasil Konsultasi Pembimbing II.....	41/43
10.	Pengajuan Judul Skripsi.....	42/43
11.	Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi.....	43/43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting bagi terciptanya tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan untuk mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara dan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang khusus, salah satunya dengan pengembangan sumber daya manusia.

Mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan. Pengembangan ini tentunya juga berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kepuasan merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja nyata (Permadi, 2016).

Kepuasan kerja karyawan seringkali terkait dengan permasalahan sumber daya manusia, dimana secara umum dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ini merupakan sebuah sikap karyawan secara emosional yang menyenangkan, mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati (Han et al, 2012). Masalah kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya karena kepuasan memiliki konotasi yang beraneka ragam. Meskipun tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Permadi, 2016).

Tingkat kepuasan setiap individu selalu berbeda-beda sesuai dengan pemikiran nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal dan semacamnya (Robbins & Judge, 2015). Manusia dalam bekerja tentunya mendambakan suatu kepuasan kerja baik itu dari segi materi maupun dalam segi moral. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan hasil yang lebih dari target pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan memberikan kemampuan yang maksimal dan dapat mencapai keberhasilan perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan 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 (Cascio dalam Kusuma, 2015). Selain itu Kualitas kehidupan kerja atau QWL (*Quality of Work Life*) diperlukan dalam lingkungan kerja. Melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja QWL yang dapat memberi kesempatan pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar pekerja, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dalam upaya pencapaian tujuan secara lebih baik.

Iklm organisasi merupakan presepsi karyawan terhadap praktek, prosedur dan jenis - jenis perilaku yang diberikan penghargaan dan didukung dalam latar belakang tertentu (Sneider dalam Rachman, 2012). Iklim organisasi juga merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (Tagiuri dalam Ayudiarini, 2012). Pengembangan kapasitas sumber daya manusia tidak lepas dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap pekerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang yang dimiliki seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2013).

Ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya akan mendorongnya untuk berperilaku tertentu. Untuk menyatakan ketidakpuasan tenaga kerja terhadap

tempat kerjanya dapat dilakukan dengan respon suara, yaitu dengan secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan mengambil beberapa bentuk aktivitas serikat (Robbins and Judge, 2015). Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk beberapa penelitian : Penelitian terdahulu Deka (2011) dengan judul penelitian “*Climate Organization and Quality Employee’s Life*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Chandranshu Sinha (2012) dengan judul penelitian “*Quality of Work Life*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap dua variabel.

Reskiputri (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi serta Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi serta kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya lingkungan kerja (X1), iklim organisasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Z),

lingkungan kerja (X1), iklim organisasi (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y), dan kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Herlina (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Demografi dan Iklim Organisasi Terhadap *Quality Of Work Life (QWL)* Politeknik Kesehatan Banjarmasin”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh demografi karakteristik seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan, status pekerjaan, penghasilan, jumlah tanggungan dan tingkat pendidikan serta iklim organisasi baik secara silmutan atau sebagai kualitas pekerjaan kehidupan dosen kesehatan Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap dua variabel.

Babu Rachman (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai dinas ketenagakerjaan dan sosial kota Medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai nilai organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia dengan berbagai aspek. Hasil penelitian ini menjelaskan untuk hubungan sebab akibat antara variabel melalui pengujian hipotesis dimana di dalamnya memeriksa pengaruh struktur organisasi (X1), teknologi tenaga kerja (X2), kebijakan dan praktik manajemen (X3) dan lingkungan di luar organisasi (X4) pada kepuasan kerja (Y) baik sebagian atau silmutan dan temukan mana yang lebih dominan di antara hasil signifikan.

Chinomona (2014) dengan judul penelitian “*The Influence of the quality of the quality of working life on employee job satisfaction, job commitment and*

tenure intention in the sme sector in Zimbabwe”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh signifikan pada motivasi kerja, produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini untuk mengisi kesenjangan dengan memeriksa pengaruh persepsi karyawan. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa dalam konteks SME, kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kusuma (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Stress Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara langsung.

Kadek Dodi Dharma Permadi (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja kepada Bank Rakyat Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Agar iklim organisasi tetap kondusif maka perlu menyelaraskan tujuan dan pola pikir antar karyawan maupun atasan karena dengan itu akan terciptanya kepuasan kerja dengan tujuan sama yang tercapai.

Prasetyawati (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Gemala Kempa Daya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah penelitian dapat disampaikan bahwa untuk variabel partisipasi karyawan memiliki tingkat signifikansi 0.014, variabel pengembangan karier memiliki tingkat signifikansi 0.000, variabel komunikasi memiliki tingkat signifikansi 0.000 dan variabel kompensasi memiliki tingkat signifikansi 0.004 yang lebih kecil dari 0.05. Dapat di simpulkan bahwa variabel variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Azis (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tahap iklim organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja guru mengikut kategori sekolah. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kepuasan kerja merujuk kepada emosi positif yang dialami oleh seseorang individu dalam reaksi kepada kerja individu dan tugas. Biasanya, perbandingan yang dibuat oleh individu yang berumur antara jangkauan individu dan realiti yang diwujudkan yang menunjukkan hasil yang positif membawa kepada apa yang disebut sebagai kepuasan kerja.

Rompu (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja, *Quality Of Work Life* dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Undata Palu”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress, kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi secara parsial maupun secara bersama - sama terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kualitas

kehidupan kerja dan iklim organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari 15 jurnal rujukan yang dijadikan sebagai referensi penulis terdapat 13 jurnal yang menyatakan Kualitas Kehidupan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan 2 jurnal yang tidak berpengaruh signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Seperti halnya perusahaan lain PT. Kimia Farma juga tidak terlepas dari beberapa masalah yang dihadapi dalam mencapai tujuannya. Di perusahaan ini kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi pun sangat dibutuhkan dan dapat berpengaruh dalam peningkatan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. PT. Kimia Farma adalah perusahaan yang bergerak dibidang layanan distribusi dan perdagangan kesehatan. PT Kimia Farma juga bergerak dalam bidang farmasi atau *health care company* tertua Indonesia. Sebagai perusahaan farmasi, Kimia Farma memproduksi berbagai macam obat untuk memenuhi dan menjamin kesehatan warga Indonesia. Selain memproduksi produk obat PT Kimia Farma juga mendistribusikan obat melalui jaringan apotek dan klinik kimia farma yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Selain itu, PT Kimia Farma juga dibagi menjadi 3 bagian yaitu Kimia Farma Apotek, Kimia Farma Plant Jakarta dan Kimia Farma Trading Distribusi.

Dalam hal ini, penulis memprediksi bahwa adanya beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut sehingga karyawan itu sendiri merasa terbebani oleh tugas yang diberikan. Sedangkan tugas yang mereka kerjakan itu sangat berpengaruh dengan kualitas kehidupan kerja mereka kedepannya. Maka dari itu penelitian ini bermaksud mencari adanya penyelesaian akan permasalahan kualitas kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi iklim organisasi setiap pegawai diperusahaan PT. Kimia Farma pada periode 2016-2018.

Tabel 1
Data Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma

Aspek Penilaian	Tahun			Target Pencapaian 100%
	2016	2017	2018	
Melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan perusahaan.	80%	78%	87%	100%
Kemampuan bekerja sama dengan baik didalam suatu pekerjaan.	78%	69%	89%	100%
Berupaya untuk memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan.	83%	76%	89%	100%
Memiliki komitmen yang baik dalam lingkungan kerja.	80%	79%	83%	100%
Pengukur kepuasan kerja karyawan dengan mengajukan beberapa pertanyaan pada para karyawan mengenai berbagai macam faktor yang dapat membuat mereka merasa puas atau tidak puas.	78%	75%	80%	100%

Sumber: PT. Kimia Farma 2019

Dilihat dari Data Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma mengalami penurunan yang sangat dratis dari tahun 2016 ke tahun 2017. Sedangkan pada tahun 2018 PT. Kimia Farma mengalami kenaikan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di PT. Kimia Farma diketahui penurunan tingkat kepuasan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor psikis (motivasi, kepuasan, kepercayaan dan keinginan). Faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan). Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerjaan. Seperti tugas - tugas yang bersifat fisik seperti tempat kerja, alat dan sarana kerja dan tugas - tugas yang bersifat psikologi, seperti tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena tidak ada kesempatan iklim organisasi. Dengan melakukan pengembangan tentu karyawan akan semakin lebih baik. Hal tersebut juga akan berimbas pada citra dan karir dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan iklim organisasi untuk karyawannya. Dengan begitu baik tujuan individu karyawan dan tujuan perusahaan akan sama - sama tercapai. Dengan terus melakukan pengembangan kepuasan sama saja dengan terus memperbaiki diri. Dari perbaikan diri tentu karyawan akan menjadi lebih mengenal siapa dirinya. Sehingga karyawan akan bekerja lebih baik.

Berdasarkan penjelasan dan data dari tabel 1 data penelitian kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2017. Secara umum kinerja karyawan PT. Kimia Farma belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kepuasan karyawan sebesar 100%. Kondisi ini disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal dari pemberian tugas yang cukup berat kepada karyawan sehingga karyawan merasa terbebani. Disamping itu iklim organisasi juga dinilai penting untuk menjamin

bahwa karyawan dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman dapat tersedia pada saat dibutuhkan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Jakarta Timur”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis memperoleh beberapa identifikasi masalah penelitian :

1. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma?
2. Bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja PT. Kimia Farma?
3. Bagaimana Iklim Organisasi PT. Kimia Farma?
4. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma?
5. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma?
6. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma” hanya membahas permasalahan Tentang Kepuasan Kerja Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja serta Iklim Organisasi pada PT. Kimia Farma.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma?
2. Bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja PT. Kimia Farma?
3. Bagaimanakah iklim organisasi PT. Kimia Farma?
4. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma?
5. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma?
6. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja dan Iklim Organisasi berpegaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja pada PT. Kimia Farma.
3. Untuk mengetahui bagaimana Iklim Organisasi pada PT. Kimia Farma.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Kimia Farma.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma.

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Kimia Farma.

1.4 Manfaat

1. Manfaat bagi akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran sebuah teori atau menemukan teori baru.

2. Manfaat bagi peneliti

Untuk pengaplikasian materi dan penerapan ilmu yang diterima selama di bangku perkuliahan serta perluasan wawasan belajar menjadi praktisi dalam analisis dan pengambilan keputusan serta kesimpulan.

3. Manfaat bagi perusahaan

Untuk menjadikan bahan evaluasi perusahaan dalam menentukan ide baru dibidang Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitasnya yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryansah, I., Kusumaputri, E. S. (2013). *Iklm Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*. Humanitas. 10(1), 75-86.
- Ayudiarini, N. (2012). *Pengaruh Iklm Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. Diunduh pada 28 Februari 2019. http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/1567/1/Artikel_94107008.pdf
- Aziz, K. A., Hussin, F. (2017). *Pengaruh Iklm Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Dalam Daerah Kuala Trengganu*. Proceeding of ICECRS. 1, 49-58. ISSN 2548-6160.
- Chinomona, R., Dhurup, M. (2014). *The Influence Of The Quality Of Working Life On Employee Job Satisfaction, Job Commitment And Tenure Intention In The SME Sector In Zimbabwe*. South Africa Journal of Economic and Management Series. 17(4). 363-378.
- Herlina, T. E., Bachri, A. A. (2015). *Pengaruh Karakteristik Demografi Dan Iklm Organisasi Terhadap Quality Of Work Life Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin*. Jurnal Wawasan Manajemen. 3(3), 229-241.
- Jyoti, J. (2013). *Impact of Organizational Climte on Job Satisfacion, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model*. Journal of Business Theory and Practice. 1(1), 66-82.
- Kusuma, P. C., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 1(1), 1-9.
- Nurbi, M. (2013). Analisis Pengaruh Penerapan *Quality Of Work Life (QWL)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Antam (Persero) Tbk UBPN Maluku Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor.
- Permadi, K. D. D., Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Iklm Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia*. E-Jurnal Unud. 5(10), 6201-6228. ISSN 2302-8912.
- Purnomo, H. (2012). Rekomendasi Pengembangan QWL (*Quality of Work Life*) Berdasarkan Analisis Pengaruh QWL Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah Pacet Mojokerto. Jurnal Administrasi Kebijakan dan Kesehatan. 10(3), 129-136.

- Rachman, B. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Sosial Kota Malang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Reskiputri, T. D. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Serta Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Universitas Jember*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Rompu, J. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Quality of Work Life Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Undata Palu*. Tesis. Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Shiddiq, M. (2015). *Pengaruh Tingkat Budaya Organisasi dan Tingkat Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan*. Tesis. Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Tim Penulis. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.