

# PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUBUTAN KAYU KECAMATAN KEDUNGWARU KABUPATEN TULUNGAGUNG

Rahmat Kurniawan<sup>1\*</sup>, Kadeni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Sosial dan Humaniora,  
Universitas Bhinneka PGRI

Corresponding Author's e-mail : [rahkur2001@gmail.com](mailto:rahkur2001@gmail.com)<sup>1\*</sup>

**ARMADA**  
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

**ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin**

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 1, No. 9 September 2023

Page: 939-945

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v1i9.803>

#### Article History:

Received: August, 13 2023

Revised: August, 20 2023

Accepted: August, 23 2023

**Abstract** : The goal of this study was to find out how employees of wood lathe craft MSMEs in Kedungwaru District Tulungagung Regency's MSMEs' performance was affected by organizational commitment, work environment, and quality of work life. Quantitative analysis is combined with descriptive research in this study. The instrument is a questionnaire, and the sample is comprised of all 62 UMKM wood lathe employees. This study tested the data's validity, reliability, multiple linear regression equations, and coefficient of determination using SPSS version 21. The F test yielded a value of *F*hitung (4,042) greater than *F*tabel (2,761) with a significance level of 0.011 0.05, indicating that the variables have a significant positive impact on employee performance as a whole. Employee performance is moderately influenced by organizational commitment, the work environment, and quality of work life, with a coefficient of determination of 0.173, or 17.3%. Thus, employee performance is affected by organizational commitment (*X*1), the work environment (*X*2), and quality of work life (*X*3) by 17.3%. Nevertheless, the additional 82.7 percent is influenced by a variety of non-analyzed factors.

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

**Abstrak** : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan UMKM kerajinan bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung dipengaruhi oleh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja. Analisis kuantitatif dikombinasikan dengan penelitian deskriptif dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner, dan sampel terdiri dari seluruh karyawan UMKM yang berjumlah 62 orang. Penelitian ini menguji validitas, reliabilitas, persamaan regresi linier berganda, dan koefisien determinasi data dengan menggunakan SPSS versi 21. Uji F menghasilkan nilai *F*hitung (4,042) lebih besar dari *F*tabel (2,761) dengan tingkat signifikansi 0,011 0,05, menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara moderat oleh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan kerja, dengan

nilai koefisien determinasi sebesar 0,173 atau 17,3%. Dengan demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kualitas kehidupan kerja (X3) sebesar 17,3%. Namun demikian, 82,7 persen lainnya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis.

**Kata Kunci** : Kinerja, Komitmen Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja.

## PENDAHULUAN

Segala bisnis di masa sekarang harus mampu mengikuti segala kemajuan teknologi zaman ini untuk mencapai kelancaran usahanya dimasa mendatang. Menurut Karsidi (2007) dahulu UMKM di Indonesia mampu bertahan, tetap berkembang disaat ternjadi krisis ekonomi di Indonesia pada tahun 1997, hingga mampu menjadi pembantu pemulihan ekonomi bangsa indonesia (Fabiana Meijon Fadul, 2019). Dalam masa pandemi, banyak bidang ekonomi menghadapi keadaan darurat keuangan, keadaan itu dapat membahayakan aktivitas dan kesejahteraan suatu organisasi, terutama dalam organisasi kecil, akan tetapi sebagian besar pekerja tidak siap untuk diputuskan dari pekerjaannya (Mulyana & Indonesia, 2022). Banyaknya keadaan darurat membuat perusahaan kecil atau besar melakukan pengurangan tenaga kerja, pengurangan tenaga kerja dilakukan untuk mengimbangi penurunan pendapatan perusahaan, sebab pendapatan perusahaan yang sudah menurun tidak akan berkurang lagi untuk membiayai tenaga kerja atau karyawan.

Usaha kecil kerajinan bubut kayu ini berada di Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung usaha ini disebut sebagai UMKM pengolahan kayu yang terdampak pandemi, meskipun permintaan bubut kayu selama pandemi menurun. Hal tersebut tidak membuat para pemilik UMKM bubut kayu melakukan pengurangan tenaga kerja atau karyawan, walaupun terdampak pandemi karyawan bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru masih bisa bekerja langsung seperti kondisi normal biasanya sampai sekarang. Hal ini dipertahankan pemilik usaha sebab para karyawannya betah bekerja dan tetap dipertahankan perusahaan sebab hasil kinerja karyawan itu sendiri, hasil kinerja biasanya dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja maupun Kualitas Kehidupan Kerja.

Bentuk perasaan atau sikap loyalitas terhadap suatu organisasi berasal dari rasa kewajiban dan kecintaan terhadap organisasi atau pekerjaan (Suhardi et al., 2021). Keterlibatan seseorang dalam organisasi atau komitmen organisasi, ditandai dengan kepercayaan, dukungan terhadap tujuan organisasi, keinginan yang kuat untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota. (Suswati et al., 2021).

Komitmen organisasi dalam penelitian menggabungkan indikator dua sumber Jaya dan Lubis (2019, hal.15) serta Shaleh, (2018, hal.51) yakni Kesetiaan menjadi bagian organisasi, Kewajiban bekerja dan bertanggung jawab, Mengutamakan kepentingan perusahaan

Lingkungan kerja merupakan tempat untuk seseorang dapat saling berkomunikasi ataupun bertindak secara bebas untuk mengembangkan rasa kekeluargaan dengan rekan kerjanya dan diterima oleh kelompoknya (Andi Maddeppungeng, Irma Suryani, Dwi Novi Setiawati, 2017). Menurut Bohlander dan Snel (2010) lingkungan tempat kerja mencakup segala sesuatu yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan (Waseso Segoro, 2021). Indikator lingkungan kerja yang dipergunakan dalam penelitian ini menurut Siagian dan Soetjipto dalam (Riwukore, 2022) yakni Fasilitas, Peralatan kerja, Hubungan antar pekerja, Hubungan atasan dengan bawahan

Upaya perusahaan harus melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan membangun kepercayaan dan memberikan kesempatan kepada karyawan (Putri et al., 2022). Kualitas kehidupan kerja atau *quality of working life* merupakan persepsi atau tanggapan diri karyawan untuk merasa aman, puas dan mendapat kesempatan untuk mampu tumbuh serta berkembang layaknya manusia (Ilmawan & Fajrianthi, 2021).

Penelitian menggunakan indikator dari peneleitian (Rusdin, 2017) dan (W. U. Lubis & Zulkarnain, 2018) anatara lain: Kompensasi yang adil, Integrasi sosial, Kesempatan mengembangkan diri.

Kinerja adalah pendiskripsian terkait tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang tertuang dalam strategic planning melalui pelaksanaan suatu kebijakan atau kegiatan (Kalsum, 2022). Menurut Sinambela (2016) kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh individu ataupun kelompok dalam bidang pekerjaan atas dasar spesilialisnya sendiri, guna mememnuhi tujuan perusahaan bersangkutan secara sah dan berdasarkan etika maupun moral.

Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja berasal dari dua sumber menurut (Nur Aziz & Dewanto, 2022) dan (Ni Nyoman Wulan Antari, 2021). Indikator yang dipilih antara lain: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Efektifitas kerja.

Hipotesis merupakan pernyataan, pendapat yang bersifat sementara, sebab masih diperlukan pembuktian lagi kebenarannya.

- H<sub>11</sub> : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UMKM bubut kayu Kecamatan Kedungwaru.
- H<sub>12</sub> : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM bubut kayu Kecamatan Kedungwaru.
- H<sub>13</sub> : Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM bubut kayu Kecamatan Kedungwaru.
- H<sub>14</sub> : Terdapat pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM bubut kayu Kecamatan Kedungwaru.

## METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan analisa kuantitatif. Menurut Priyono (2016) jenis penelitian deskriptif dapat disebut sebagai kelanjutan dari penelitian eksploratif, karena penelitian eksploratif telah memberikan ide-ide dasar, sehingga penelitian deskriptif mengungkap lebih detail. Jadi penelitian deskriptif ini untuk mendiskripsikan Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM kerajinan bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.

Menurut Sugiyono (2015) instrumen yang reliabel adalah instrumen guna mengukur hal yang sama berulang-ulang untuk didapat hasil yang sama. Dalam penelitian ini, kuesioner dan skala Likert digunakan sebagai instrumen.

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah segala subjek maupun objek yang mempunyai sifat atau kualitas tertentu di sesuai penentuan wilayah sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 orang atau keseluruhan karyawan UMKM bubut kayu yang ada di Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.

Menurut Arikunto (2020) apabila populasinya tidak mencapai 100 orang, maka sampelnya dapat diambil dari seluruh populasi tersebut. Untuk penelitian ini sampelnya dari semua populasi yang ada dari karyawan UMKM bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru yakni sebanyak 62 orang.

Adapun teknik samplingnya berupa *simple random sampling probability* untuk pengambilan sampelnya. Menurut Sugiyono (2015) strategi dasar pengujian rutin atau random sampling adalah suatu jenis prosedur pemeriksaan dimana pengujian dari masyarakat dilakukan secara serampangan atau acak terlepas dari keadaan masyarakat, prosedur pengujian dilakukan jika individu dari masyarakat dianggap homogen.

Observasi merupakan proses yang tertata, meliputi proses langsung maupun tak langsung, yang terpenting adalah proses untuk mengamati dan mengingat (Sugiyono, 2015). Dari observasi atau pengamatan awal ditemukan permasalahan terkait Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM kerajinan bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung.

Ketika responden diberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner tersebut dapat diberikan langsung kepada responden atau dikirim melalui sosial media yang ada (Sugiyono, 2015). Karena setiap pernyataan dalam penelitian ini memiliki alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, maka kuesioner yang disebarakan kepada responden berupa kuesioner tertutup, dan setiap pernyataan dalam kuesioner tersebut memiliki pilihan atau bobot 1 sampai dengan 5.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kinerja valid berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang. Tujuan uji tersebut untuk mengetahui apakah instrumen yang akan digunakan dalam penelitian layak atau tidak. Penelitian ini dilakukan pada UMKM kerajinan bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung dengan keseluruhan populasi yang berjumlah 62 orang.

Berikut hasil pengolahan data yang telah didapatkan.

### Hasil Uji Penghitungan Regresi linier berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(constant)	20,018	5,547		3,609	,001		
1 Komitmen_organisasi	,246	,117	,273	2,098	,040	,841	1,189
Lingkungan_Kerja	,175	,102	,218	1,712	,092	,878	1,139
Kualitas_K_Kerja	-,246	,179	-,169	-1,378	,173	,951	1,051

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan uji regresi linier diatas maka diperoleh persamaan  $Y = 20,018 + 0,246 X_1 + 0,175 X_2 - 0,246 X_3$  dengan penjelasan sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

- (a) merupakan nilai konstanta sebesar 20,018 yang menunjukkan jika faktor bebas (Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja) adalah 0 (nol). Maka pada saat itu, nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah 20,018.
- (b1) menyiratkan koefisien regresi dari  $X_1$  sebesar 0,246 menyatakan bahwa setiap ekspansi satu unit variabel  $X_2$  dengan mengharapkan faktor yang berbeda ( $X_3$ ) konsisten, hal ini akan mempengaruhi besar kecilnya  $Y$  sebesar 0,246.
- (b2) menyiratkan koefisien regresi  $X_2$  0,175 menyatakan bahwa setiap perluasan satu unit variabel  $X_3$  dengan harapan faktor yang berbeda ( $X_1$ ) konsisten, hal ini akan mempengaruhi perluasan ukuran  $Y$  sebesar 0,175.
- (b3) mengimplikasikan keambuhan koefisien regresi  $X_3$  sebesar - 0,246 menyatakan bahwa setiap ekspansi satu unit variabel  $X_2$  dengan harapan faktor yang berbeda ( $X_1$ ) konsisten, hal ini akan mempengaruhi berkurangnya kebesaran  $Y$  sebesar - 0,246.

### Hasil dari Uji t (parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20,018	5,547		3,609	,001		
1	Komitmen_organisasi	,246	,117	,273	2,098	,040	,841 1,189
	Lingkungan Kerja	,175	,102	,218	1,712	,092	,878 1,139
	Kualitas_K_Kerja	-,246	,179	-,169	-1,378	,173	,951 1,051

a. dependent variable: kinerja\_karyawan

Penjelasannya hasilnya sebagai berikut:

- Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan UMKM bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru. Komitmen Organisasi diperoleh  $t_{hitung} (2,098) > t_{tabel} (2,001)$  dan tingkat signifikansi  $0,040 < 0,05$ . Diyatakan ada pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UMKM bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru. Diperoleh  $t_{hitung} (1,712) < t_{tabel} (2,001)$  dan tingkat signifikansi  $0,092 > 0,05$ . Diyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Kualitas Kehidupan Kerja negatif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru. Diperoleh nilai  $t_{hitung} (-1,378) < t_{tabel} (2,001)$  dan tingkat signifikansi  $1,173 > 0,05$ . Diyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji F (simultan)

Tabel Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64,469	3	21,490	4,042	,011 <sup>b</sup>
	Residual	308,370	58	5,317		
	Total	372,839	61			

a. dependent variable: kinerja\_karyawan

b. predictors: p(constant), kualitas\_k\_kerja, lingkungan\_kerja, komitmen\_organisasi

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (4,042) > F_{tabel} (2,761)$  untuk signifikansinya sebesar  $0,011 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  tidak diterima dan  $H_a$  dapat disetujui. Dengan demikian, didapat kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kualitas Kehidupan Kerja (X3).

## Koefisien Determinasi

Tabel Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	Ro	RoSquare	AdjustedoR Square	Std.Errorlof the Estimate	DurbinWatso n
1	,416 <sup>a</sup>	,173	,130	2,306	2,021

a. predictors: (constant), kualitas kerja, lingkugan kerja, komitmen organisasi

b. dependent variable: kinerja\_karyawan

Nilai R adalah 0,416, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pada tabel di atas. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai R square sebesar 0,173 atau 17,3%, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian di atas. Dengan demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kualitas kehidupan di tempat kerja sebesar 17,3%. Namun demikian, 82,7% lainnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang tidak dianalisis.

## KESIMPULAN

Berdasarkan eksplorasi dan pemeriksaan informasi dengan uji melalui *SPSS-21ofor-windows*, demikian penjelesannya.

1. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan kedalam variabel Kinerja karyawan UMKM bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru. Jadi semakin baik komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan hasil kerjanya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan UMKM bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru. Jadi dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di UMKM bubut kayu saat ini tidak terlalu dijadikan prioritas untuk mendukung hasil kinerja karyawan, akan tetapi lingkungan kerja harus tetap diperhatikan pemilik usaha dan karyawan agar lingkungan kerja semakin kondusif.
3. Kualitas Kehidupan Kerja menunjukkan negatif dan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru. Hal ini dapat diartikan kualitas kehidupan kerja karyawan sudah baik dan hal ini tidak menjadi pengaruh penting terhadap hasil kinerja karyawan.
4. Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UMKM bubut kayu di Kecamatan Kedungwaru. Jadi secara keseluruhan variabel tersebut berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## Saran

Karyawan UMKM bubut kayu di Kecamtan Kedungwaru sebaiknya terus menjaga dan menjalin hubungan baik sesama karyawan maupun dengan atasan, guna meningkatkan komitmen yang sudah ada dalam perusahaan. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk peneliti lainnya, apabila mencari atau menambah variabel disarankan untuk mencari variabel Loyalitas Kerja.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang selalu mensupport penyelesaian artikel ini, semoga artikel ini bermanfaat kepada pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi Maddeppungeng, Irma Suryani, Dwi Novi Setiawati, A. R. (2017). *Studi Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Konstruksi Dalam Lingkup Dinas Cipta Karya, Bina Marga, Dan Sumberdaya Air Provinsi Banten Andi*. 6(1).  
Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (14th Ed.). Rinekan Cipta.

- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Ukm) Makanan Ringan Pada Ukm Kripik Bidara Herta Semarang*. 74.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls* (7th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilmawan, M. R. B., & Fajrianthi, F. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Di Mediasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (Brpkm)*, 1(1), 541–550. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26721>
- Kalsum, U. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Desa Nusantara Kabupaten Sanggau. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1), 23–33.
- Lubis, J. (2019). Komitmen Membangun Pendidikan. In *Cv. Rasi Terbit* (Vol. 3, Issue 1). <https://books.google.co.id/books?id=c630dwaaqbaj>
- Lubis, W. U., & Zulkarnain, Z. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 3(1). <https://doi.org/10.30870/jpbk.v3i1.3198>
- Mulyana, K., & Indonesia, B. L. (2022). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Home Credit*. 1(6), 847–856.
- Ni Nyoman Wulan Antari. (2021). *Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali Di Mediasi Stres Kerja*. 1, 173–180.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya) Nur. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (Ed.); 2016th Ed.). Zifatama Publishing.
- Putri, A. S. B., Istiatin, & Sudarwati. (2022). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Kompensasi, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Pada Karyawan Laz Solopeduli. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(2), 490–502. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i2.1153>
- Riwukore, J. R. (2022). Pelatihan Penentuan Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja Eksisting Di Sekretariat Daerah Pemkot Kupang (Training On Determining Dimensions And Indicators Of The Existing Work Environment At The Regional Secretariat Of The Kupang City Government). *Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 51–64. <https://Penerbitgoodwood.Com/Index.Php/Jamu/Article/View/1465/362%0a>
- Rusdin. (2017). Faktor Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan. *Business Management Journal*, 11(2), 82–119. <https://doi.org/10.30813/bmj.v11i2.627>
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (N. Batjo (Ed.)). Aksara Timur.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani (Ed.)). Jakarta Bumi Aksara. <https://onesearch.id/detailopacblank.aspx?id=26079>
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D). In *Alfabeta* (21st Ed.).
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Suswati, E., Alhasani, I., & Wahyono, G. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Sebagai Mediasi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 106–120. <https://doi.org/10.36418/journalsostech.v1i9.206>
- Waseso Segoro, W. K. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibatung*. 2(2), 880–888.