



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 2128-2140

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Quality of Work Life dan Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Telkom Indonesia Wilayah Telkom Karawang

Nia Arinda Arfiyana Ab<sup>1✉</sup>, Hemmy Fauzan<sup>2</sup>, Suhendra<sup>3</sup>, Irhamsyah Putra<sup>4</sup>

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email: [niaarindaarfiyana23@gmail.com](mailto:niaarindaarfiyana23@gmail.com)<sup>1✉</sup>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Telkom Indonesia Witel Karawang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel jenuh. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 120 jumlah populasi karyawan yang kemudian diuji melalui metode analisis *Path Analysis* atau Analisis Jalur dengan bantuan tools Jamovi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh antara quality of work life terhadap komitmen melalui kepuasan kerja 2) Terdapat pengaruh antara loyalitas kerja dan kepuasan kerja 3) Terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap komitmen kerja 4) Terdapat pengaruh antara loyalitas kerja terhadap komitmen kerja 5) Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja 6) Terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja 7) Terdapat pengaruh antara loyalitas kerja terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Quality of Work Life, Loyalitas Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja*

## Abstract

This study aims to analyze the effect of Quality of Work Life and Work Loyalty on Work Commitment with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Telkom Indonesia Witel Karawang. Sampling in this research used a saturated sample type. This research was carried out by distributing questionnaires to a population of 120 employees who were then tested using the Path Analysis method with the help of Jamovi tools. The results of the research show that 1) There is an influence between quality of work life on commitment through job satisfaction 2) There is an influence between work loyalty and job satisfaction. 3) There is an influence between quality of work life on work commitment 4) There is an influence between work loyalty on work commitment 5) There is an influence between job satisfaction and work commitment. 6) There is an influence between quality of work life and work commitment through job satisfaction. 7) There is an influence between work loyalty and work commitment through job satisfaction.

Keywords: *Quality of Work Life, Work Loyalty, Work Commitment, Performance, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Salah satu aset penting dan paling penting dari suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusianya atau biasa disebut dengan karyawan karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peran sebagai penghasil barang atau jasa sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut Agus Theodora (2022:4) Sektor Padat Karya Melemah, Pemberian insentif mulai dicermati karena pemulihannya belum merata, ada beberapa sektor yang masih memikul scarring effect pascapandemi dan semakin tertekan oleh krisis ekonomi global saat ini. Hal tersebut mengakibatkan maraknya kasus PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Menurut data Kemnaker (Kementerian Ketenagakerjaan) di tahun 2023 selama periode Januari-Agustus terdapat 37.375 karyawan yang terkena PHK di seluruh Indonesia. Maraknya kasus PHK tersebut berdampak pada Quality of Work Life Dimana menurut Kermansaravi Quality of Work Life (kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu faktor penting untuk motivasi manusia dan meningkatkan komitmen kerja. Kemudian Fakhri Mahendra (2022:10) mengemukakan Quality of Work Life (kualitas kehidupan kerja) adalah konsep berwawasan luas yang terdiri dari kesehatan fisik dan psikologis, situasi ekonomi, kepercayaan pribadi dan interaksi dengan lingkungan. Hasil-hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa Quality of Work Life (kualitas kehidupan kerja) adalah cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Hal ini dilalui dengan suatu proses dan rangkaian tindakan sehingga sumber daya manusia (karyawan) akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Permasalahan komitmen kerja karyawan yang cukup tinggi dan menjadi alasan terjadinya loyalitas karyawan dan quality of work life (Kualitas kehidupan kerja) yang tentunya akan berjalan dengan seksama dan dinamis. Quality of work life terlihat dari pernyataan sementara diatas beberapa karyawan masih terlihat merasa belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan dan akan menyebabkan penurunan pada kualitas kerja karyawan dan loyalitas karyawan dan belum ditemukan, apakah komitmen kerja akan menjadi variabel antara pada quality of work life dan loyalitas karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis analisis penelitian kausalitas atau sebab akibat, khususnya penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel dengan variabel, yang dibuktikan oleh pengujian hipotesis yang sudah dikembangkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Witel Karawang dengan proses pengambilan sampel melalui jenis Sampel Jenuh dengan total berjumlah 120 dari seluruh populasi. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti dengan menggunakan analisis Path Analysis dengan bantuan *software* atau perangkat lunak Jamovi. Penelitian ini menggunakan skala dalam proses pengukuran dengan menggunakan jenis pengukuran skala *likert*.

Terkait proses pengumpulan data, peneliti melakukan proses pengumpulan data ini dengan dua cara, yaitu data primer dan data sekunder.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh quality of work life dan loyalitas kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Witel Karawang, dengan proses pengambilan sampel melalui jenis sampel jenuh dengan total berjumlah 120 dari jumlah seluruh populasi.

### Uji Kualitas Data

Analisis pengukuran model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Pengujian pada tahap ini, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

## 1. Uji Validitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel

	Mean	SD	Description	Cronbach's $\alpha$
X1-1	3.85	0.706	Valid	0.960
X1-2	3.88	0.891	Valid	0.960
X1-3	3.66	0.893	Valid	0.960
X1-4	4.11	0.797	Valid	0.957
X1-5	4.10	0.803	Valid	0.958
X1-6	3.96	0.760	Valid	0.959
X1-7	4.03	0.804	Valid	0.958
X1-8	3.87	0.952	Valid	0.958
X1-9	4.05	0.849	Valid	0.957
X1-10	4.14	0.781	Valid	0.957
X1-11	4.02	0.778	Valid	0.959
X1-12	4.01	0.804	Valid	0.958
X1-13	3.76	0.704	Valid	0.959
X1-14	4.05	0.839	Valid	0.958
X1-15	4.13	0.836	Valid	0.958
X2-1	3.92	0.822	Valid	0.968
X2-2	3.92	0.822	Valid	0.968
X2-3	3.76	0.830	Valid	0.973
X2-4	3.74	0.750	Valid	0.971
X2-5	3.92	0.717	Valid	0.972
X2-6	3.85	0.763	Valid	0.972
X2-7	3.66	0.884	Valid	0.973
X2-8	3.92	0.822	Valid	0.968
X2-9	3.96	0.834	Valid	0.971
X2-10	3.92	0.822	Valid	0.968
X2-11	3.92	0.822	Valid	0.968
X2-12	3.92	0.822	Valid	0.968
Z-1	3.79	0.744	Valid	0.903
Z-2	3.70	0.740	Valid	0.903
Z-3	3.74	0.642	Valid	0.904
Z-4	3.73	0.809	Valid	0.904
Z-5	3.60	0.726	Valid	0.907
Z-6	3.92	0.776	Valid	0.903

Z-7	3.79	0.755	Valid	0.908
Z-8	3.81	0.598	Valid	0.905
Z-9	3.83	0.771	Valid	0.904
Z-10	3.65	0.682	Valid	0.908
Y-1	3.79	0.943	Valid	0.871
Y-2	3.82	0.778	Valid	0.870
Y-3	3.98	0.733	Valid	0.866
Y-4	3.86	0.833	Valid	0.853
Y-5	3.68	0.935	Valid	0.875
Y-6	3.85	0.795	Valid	0.868
Y-7	3.98	0.739	Valid	0.869

Sumber: Data yang diolah, 2024

Dari hasil pengolahan data tersebut, masing-masing indikator atau setiap item pernyataan memiliki nilai Cronbachs Alpha  $>0.70$  sehingga dapat disimpulkan penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya karena variabel Quality of Work Life, Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja lulus uji validitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

	Mean	SD	Description	Cronbach's $\alpha$
QWL	3.97	0.673	Reliabel	0.961
Loyalitas	3.87	0.709	Reliabel	0.972
Kepuasan	3.76	0.538	Reliabel	0.914
Komitmen	3.85	0.635	Reliabel	0.884

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Tabel 4.9 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel QWL sebesar 0,961, Loyalitas Kerja sebesar 0,972, Kepuasan Kerja sebesar 0,914 dan Komitmen kerja sebesar 0,884. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

Shapiro-Wilk	0.984	0.183
Kolmogorof-Smirnov	0.0668	0.657
Anderson-Darling	0.627	0.100

Sumber: Data yang diolah, 2024

Tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil pengujian normalitas melalui pengujian Kolmogorov-Smirnov. Diketahui bahwa p value  $>0,05$ , maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF	Tolerance
QWL (X1)	1.31	0.765
LOY (X2)	1.35	0.743
KEP (Z)	1.01	0.986

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil uji multikolinieritas, dapat diketahui nilai variance invelations factor (VIF) dan nilai tolerance dari kedua struktur diatas. Jika nilai VIF model regresi kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas. Dengan demikian, model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut tanpa memiliki masalah multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan pada sebuah model regresi untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance atau residual dari satu observasi ke observasi lainnya. Masalah heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan uji Breusch Pagan Godfrey (BPG). Kriteria yang digunakan dalam uji Breusch Pagan Godfrey (BPG) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Prob. Chi Square  $< 0,05$ , maka disimpulkan bahwa terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas.

2. Jika nilai Prob. Chi Square > 0,05, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

	Statistic	p
Breusch-Pagan	27.4	0.195
Goldfeld-Quandt	0.714	0.845
Harrison-McCabe	0.578	0.888

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai Breusch-Pagan memiliki nilai p- value 0,195 dimana >0,05. Maka disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas.

#### Analisis Jalur/Path Analysis

Analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel bebas dan terikat. Penerapan model yang digunakan dalam penelitian ini adalah langsung didapatkan dari tabel Path Analysis Jamovi.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Analisis Jalur/Path Analysis

Models Info	
Estimation Method	ML
Number of observations	120
Free parameters	9
Converged	TRUE
Loglikelihood user model	-697.134
Loglikelihood unrestricted model	-697.134
Model	`KEP (Z)` ~ `QWL (X1)` + `LOY (X2)`
	`KOM (Y)` ~ `QWL (X1)` + `LOY (X2)` + `KEP (Z)`

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa metode estimasi analisis jalur menggunakan maksimum likelihood, kemudian ada 120 sampel, parameternya ada 9. Dengan sub struktural 1 adalah kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh quality of work life dan loyalitas

kerja. Kemudian kompetensi kerja yang dipengaruhi oleh quality of work life, loyalitas kerja dan kepuasan kerja.

### Godness of Fit

Godness of Fit adalah pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan yang berfungsi sebagai validasi dalam Path Analysis. Goodness of fit adalah sebuah index yang telah diperkenalkan oleh tenenhaus dengan sebutan gof index.

Tabel 4. 5 Godness of Fit

Model Tests							
Label	X <sup>2</sup>	df	p				
Baseline Model	16.5	5	0.060				

  

Fit Indices							
AIC	BIC	adj. BIC	SRMR	RMSEA	RMSEA 95% CI		RMSEAp
					Lower	Upper	
1412	1437	1409	0.000	0.000	0.000	0.000	NaN

  

Fit Indices					
CFI	TLI	RNI	GFI	adj. GFI	pars. GFI
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.000

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 4.14 bagian Model test nilai p-value 0,060 dimana >0,05 jadi parameter ini sudah memenuhi God of Fit. Kemudian pada Fit Indices dapat dilihat bahwa nilai standar SRMR yaitu 0,000 dimana <0,05 dan nilai standar RMSEA yaitu 0,000 dimana <0,08. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan. Diperkuat dengan nilai CFI, TLI, dan GFI yakni 1.000 dimana >0,09. Maka penelitian ini dapat dilanjutkan.

## R Square

Perubahan nilai dari R<sup>2</sup> dapat dijadikan acuan untuk melihat kekuatan prediksi dari model structural dari setiap konstruk endogen. Nilai dari R<sup>2</sup> (0,75), (0,50), (0,25) dapat diinterpretasikan bahwa model tersebut kuat, moderat, dan lemah Ghazali dan Latan (2015:79). Koefisien kolerasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan secara linear antara dua variabel.

Tabel 4. 6 R-Square

Variable	R <sup>2</sup>
KEP (Z)	0.515
KOM (Y)	0.500

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa Kepuasan mendapat 0,515 artinya kepuasan memiliki score 52% dan 48% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian Kompetensi Kerja bernilai 0,500 artinya 3 variabel yang lain menjelaskan Kompetensi kerja memiliki score 50%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sudah baik.

## Analisis Hipotesis

Tabel 4.16 Hasil Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Parameter Estimates								
95% Confidence Intervals								
Dep	Pred	Estimate	SE	Lower	Upper	$\beta$	z	p
KEP (Z)	QWL (X1)	0.1095	0.0473	0.0167	0.20231	0.2329	2.313	0.001
KEP (Z)	LOY (X2)	0.3469	0.0562	0.1570	0.06317	0.2841	2.835	0.004
KOM (Y)	QWL (X1)	0.2021	0.0442	0.0472	0.22041	0.3041	3.028	0.002
KOM (Y)	LOY (X2)	0.2921	0.0514	0.1929	0.00867	0.1765	2.791	0.003
KOM (Y)	KEP (Z)	0.3753	0.0834	0.0881	0.23863	0.2804	1.993	0.004

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Tabel 4.17 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Defined Parameters									
95% Confidence Intervals									
Label	Description	Parameter	Estimate	SE	Lower	Upper	$\beta$	z	p
IE1	QWL (X1)	p1*p5	0.133	0.036	0.061	0.227	0.119	3.841	0.001
	⇒ KEP (Z)								
	⇒ KOM (Y)								
IE2	LOY (X2) ⇒	p2*p5	0.109	0.032	0.045	0.108	0.107	3.613	0.002
	KEP (Z) ⇒								
	KOM (Y)								

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

#### Pembahasan

Quality of Work Life (X1) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini didukung dengan penelitian dengan judul Pengaruh Quality Of Work Life dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan dijelaskan bahwa Variabel quality of work life berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Loyalitas Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini didukung dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap loyalitas karyawan PDAM Situbondo dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dijelaskan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan. Quality of Work Life (X1) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Kerja (Z). Hasil ini didukung dengan penelitian yang berjudul Analyzing the Relationship of Work Environment and Quality of Work Life on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap quality of work life. Loyalitas Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Kerja (Z). Hasil ini didukung dengan penelitian penelitian yang berjudul Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Pt. Kirana Windu Desa Surulangun Kabupaten Musi Rawas Utara Sumatera Selatan dijelaskan bahwa Komitmen kerja sebagai mediator juga berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Secara tidak langsung Quality of Work Life (X1) melalui Kepuasan Kerja (Y) mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Kerja (Z). Hasil ini didukung dengan penelitian dari Khomisah

(2023) yang menyatakan bahwa *quality of work life* (QWL), budaya kaizen, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Secara tidak langsung Loyalitas Kerja (X2) melalui Kepuasan Kerja (Y) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Kerja(Z). Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lisa Riyanti (2023) yang menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas dan Motivasi Terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji-uji yang telah dilakukan menggunakan Jamovi, dapat diberi kesimpulan secara umum bahwa seluruh hipotesis dapat membuktikan bahwa semua hipotesis diterima:

1. Terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap komitmen melalui kepuasan kerja
2. Terdapat pengaruh antara loyalitas kerja dan kepuasan kerja
3. Terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap komitmen kerja
4. Terdapat pengaruh antara loyalitas kerja terhadap komitmen kerja
5. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja
6. Terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja
7. Terdapat pengaruh antara loyalitas kerja terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dhir, S., & Chakraborty, T. (2023). Does the perceived efficiency of the HR department matter in influencing satisfaction and employee performance?. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(4), 943-961.
- Fakhri, M., Nurnida, I., Winarno, A., Kurnia, B., & Suryana, D. (2020). Characteristics of quality of work life on employees at consultant company in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1105-1111.
- Firdaus, M. I. Z., Siregar, S., Nurlaila, N., & Widya, H. (2022). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life dan Islamic Work Ethic Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kinerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kc Medan Adam Malik). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 3770- 3782.

- Ghozali, I., & Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W & Moorhead, G. (2015). *Organizational Behavior*. (11th ed). Mahon: SouthWestern.
- Hasibuan, M. (2016). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmy, I. (2021). Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 181-191.
- Karoso, S., Riinawati, R., Ilham, R. N., Rais, R. G. P., & Latifa, D. (2022). Analyzing the relationship of work environment and quality of work life on employee performance: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Madani Society*, 1(3), 167-173.
- Khomisah, K. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso Medan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Mardiansyah, M. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 25-38.
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114-120.
- Octavia, D. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Surveyor Indonesia Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1-1.
- Riyanti, L., Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2166- 2182.
- Robbins, J. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat: Jakarta.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational behavior: Student value edition*. EE. UU.: Prentice Hall.
- Simbolon, S., Susanto, A., & Nur, R. (2022). Analysis of the effect of human resource planning, quality of work life and compensation on employee work performance at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan. *International Journal Of Artificial Intelgence Research* ISSN, 2579-7298.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susilowati, I. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Mitra 10 Cibubur) (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta).
- Ulandari, S. (2021). Pengaruh Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada Pt. Kirana Windu Desa Surulangun Kabupaten Musi Rawas Utara Sumatra Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Wulandari, A. U. (2019). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Melalui Quality Of Work Life Sebagai Variabel Intervening Terhadap Komitmen Pada Karyawan Pt Sinar Galesong Mandiri (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).