

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus

Penulis:

Ary Meizary¹
Betty Magdalena²

Afiliasi:

Institut Informatika dan
Bisnis Darmajaya^{1,2}

Korespondensi:

arymeizary@darmajaya.
ac.id,
bettymagdalenadarmajaya.
a.ac.id

Histori Naskah:

Submit: 23-03-2024
Accepted: 28-03-2024
Published: 29-03-2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa questioner tentang variabel budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi. Metode pengumpulan data adalah field reseach yaitu dengan penyebaran questioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 30 Karyawan yang dijadikan sampel. Tehnik pengambilan sampel adalah Sampling Jenuh. Uji persyaratan instrumen adalah Uji Validitas dan uji Reliabilitas. Uji persyaratan analisis data adalah Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolonieritas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda. Uji Hipotesis yang digunakan adalah Uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi (X1) dan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

Kata kunci: diskriminasi pajak; sanksi pajak; penggelapan pajak

Pendahuluan

Perkembangan industri perhotelan saat ini tumbuh dengan sangat pesat. Banyak hotel baru yang bermunculan dengan ciri khas nya masing-masing. Hal ini tentu akan menciptakan persaingan yang sangat ketat di antara industri perhotelan. Para pimpinan perhotelan saling bersaing dan berlomba menawarkan berbagai fasilitas yang menarik dan pelayanan yang maksimal untuk memuaskan pengunjung yang menginap di Hotel. Sebagai penyedia jasa hotel harus mampu memberikan pelayanan yang baik dan maksimal kepada pelanggannya agar mampu bertahan diketatnya persaingan dengan hotel-hotel yang lainnya. Untuk mencapai pelayanan yang maksimal, hotel harus menempatkan orientasi pelayanan sebagai salah satu tujuan utama pelaksanaan pemberian pelayanan.

Salah satu upaya untuk dapat menjaga efektivitas dan efisiensi karyawan adalah dengan memastikan adanya komitmen organisasi pada diri karyawan tersebut terhadap perusahaan. Komitmen Organisasi sangat penting demi tercapainya tujuan, visi, dan misi sebuah organisasi atau perusahaan secara maksimal. Adanya komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang baik dan sebaliknya tanpa adanya komitmen yang baik dari setiap karyawan didalam organisasi atau perusahaan maka akan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan, tentunya hal ini akan berdampak pada tidak berjalan dengan baiknya tujuan dan harapan suatu organisasi atau perusahaan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan satu hal yang penting agar perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusianya. Selain itu, dengan memiliki komitmen organisasi, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, tidak mudah mengeluh, dan akan mendapatkan kebahagiaan serta kepuasan dalam bekerja, yang bermanfaat bagi kondisi fisik dan psikus karyawan. Karyawan yang memiliki

komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan akan menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dari ekspektasi. Perilaku-perilaku buruk karyawan yang dapat merugikan perusahaan seperti datang terlambat saat bekerja, membolos, atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan juga akan berkurang.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang memiliki perasaan dan atau keyakinan mengenai hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut atas dasar keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban. Terdapat 3 komponen komitmen organisasi yakni, komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif. Namun, fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan banyaknya permasalahan terkait komitmen organisasi karyawan (Lubis, 2018).

Hotel 21 Gisting merupakan salah satu hotel unggulan yang ada di Kabupaten Tanggamus. Lokasi yang strategis yaitu Jl. Mess Pemda, Campang, Kec. Gisting, Kabupaten Tanggamus, Lampung menjadi hotel pilihan bagi setiap pengunjung. Hotel ini memiliki misi untuk “memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan melalui pelayanan terbaik sehingga diperoleh kepuasan pelanggan” harus mengoptimalkan sumber daya manusianya dalam melayani pelanggannya. Perusahaan dengan pelayanan terbaik kepada pelanggannya akan lebih mudah menarik minat konsumen untuk memakai jasanya. Data Karyawan Hotel 21 Gisting, memiliki susunan organisasi yang terdiri dari 1 orang *general manager*, 1 orang *asisten general manager*, 1 orang *accounting manager*, 4 orang *sales and marketing* yang terdiri dari 1 orang sebagai kepala *sales and marketing* dan 3 orang sebagai staff *sales and marketing*, 8 orang sebagai *house keeping* yang terdiri dari 1 kepala bagian *house keeping* dan 7 sebagai staff, 4 orang sebagai *customer service*, 5 orang sebagai *food and beverage* dengan 1 orang sebagai *food and beverage manage*, 2 orang sebagai chef dan 2 orang sebagai *waitress*, 4 orang sebagai administrasi, dan 2 orang sebagai *sosial media planner*. Dengan total keseluruhan karyawan hotel 21 Gisting berjumlah 30 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak Hotel 21 Gisting mengenai Komitmen Organisasi yang terjadi pada karyawan Hotel 21 Gisting tahun 2023. Komitmen Afektif bagian dalam komitmen organisasi, dalam hal ini komitmen yang dimiliki karyawan pada Hotel 21 Gisting terbilang belum maksimal karena kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan seperti adanya karyawan yang kurang mampu beradaptasi pada budaya dan lingkungan tempat bekerja dan ada sebagian kecil karyawan yang berencana ingin mengundurkan diri sebagai karyawan karena merasa tidak ada peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan. Selain itu ada karyawan yang memiliki konflik dengan karyawan lainnya. Dilihat dari komponen komitmen normatif didapatkan bahwa adanya karyawan kurang dalam hal komitmen terhadap perusahaan seperti adanya karyawan yang tidak bersedia melakukan pekerjaannya diluar jam kerja sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terhambat sehingga karyawan pada shift selanjutnya secara emosional tidak bersedia melakukan pekerjaan tersebut karena bukan tanggung jawabnya, kurang pedulinya terhadap sebuah kegiatan yang diadakan oleh perusahaan karena merasa bukan tanggung jawab utama bagi seorang karyawan, mengindikasikan bahwa belum optimalnya komitmen normatif yang dimiliki karyawan.

Selanjutnya jika dilihat dari komitmen berkelanjutan didapatkan bahwa perusahaan kurang memperhatikan jaminan masa depan karyawan sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan tidak semua karyawan melakukan pekerjaannya atas dasar suka atau senang terhadap pekerjaannya. Karyawan memiliki rasa ingin keluar dari perusahaan dan selalu mempertimbangkan akan hal tersebut bila mendapatkan tawaran dari perusahaan lain karena tidak yakin akan tetap bertahan di perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan. Sehingga menyebabkan komitmen berkelanjutan yang ada di dalam diri karyawan masih tergolong rendah. Budaya kerja yang berlaku pada Hotel 21 Gisting merupakan budaya kerja yang dibentuk secara global oleh atasan Hotel 21 Gisting. Setiap karyawan senantiasa melakukan inisiatif-inisiatif dalam menciptakan budaya kerja yang baik sebagai upaya membentuk lingkungan kerja yang kondusif dengan etika kerja yang profesional. Budaya kerja pada Hotel 21 Gisting berisikan nilai-nilai, norma-norma, dan etika yang memengaruhi pola pikir dan tingkah laku kerja SDM dalam beraktivitas dengan tujuan

peningkatan komitmen organisasi yang semakin baik, akan tetapi budaya kerja ini tidak dipatuhi sepenuhnya oleh para karyawan hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan yang hadir kerja tidak tepat waktu, waktu istirahat yang terlalu cepat dan terlalu cepat pulang.

Selain itu perusahaan juga dapat menerapkan budaya kerja yang baik dengan cara adanya Lingkungan Kerja Produktif, Karyawan merasa senang dan menikmati suasana saat bekerja, Komunikasi yang Terbuka dan Jujur, Jika karyawan bisa menciptakan komunikasi yang jujur, terbuka terhadap feedback, serta bahu membahu untuk menyelesaikan suatu masalah, maka itu menandakan budaya kerja yang positif di suatu organisasi, Suasana yang Seru, seperti untuk sesekali tertawa bersama dan menikmati candaan di tengah-tengah penatnya bekerja. Industri perhotelan di Kabupaten Tanggamus, khususnya Hotel 21 Gisting, merupakan komponen integral dalam sektor pariwisata yang berkembang pesat. Saat ini, kompetisi dalam industri ini semakin meningkat, yang mempertegas perlunya menjaga kualitas pelayanan dan memastikan karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan nilai-nilai positif dapat memainkan peran penting dalam membentuk komitmen karyawan. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga memiliki dampak signifikan pada motivasi dan kepuasan karyawan. Di lingkungan hotel, faktor seperti beban kerja yang wajar, kompensasi yang adil, dukungan manajemen yang efektif, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Namun, belum ada penelitian yang mendalam tentang bagaimana budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja berinteraksi dan memengaruhi komitmen karyawan di Hotel 21 Gisting. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah pengetahuan ini dan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen hotel serta kontribusi lebih luas bagi industri perhotelan di daerah ini. Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi, maka penelitian ini mencoba menguji dan menganalisis variabel mengenai budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan (Hasibuan, 2017). Menurut Mangkunegara (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins (2019) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda. Perbedaan ini menyebabkan setiap organisasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda serta respon yang berbeda ketika menghadapi masalah yang sama.

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Ristanti (2019) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja ditempat kerja mereka. Secara teori, QWL sederhana yaitu melibatkan memberikan pekerja kesempatan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka, desain tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan yang paling efektif.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah selalu menyertakan nilai dan norma individu dengan norma dan nilai organisasi. Menurut Lubis (2018) Komitmen Organisasi yaitu suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauh mana keinginan karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Ayal, 2019).

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Bertitik tolak pada masalah pokok yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah diduga sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Menurut Robbins (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi suatu kekuatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Nugraha (2023) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Artinya jika budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik maka komitmen organisasi akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Diduga terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dianggap sebagai faktor utama kelangsungan hidup dan eksistensi nya suatu perusahaan. Bagi karyawan, penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik dengan memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Walenta (2019) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Syamsuddin (2020) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja maka komitmen organisasi juga semakin meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂: Diduga terdapat Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

Menurut Lubis (2018) Kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Samsudin (2020) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Artinya bahwa semakin tinggi

tingkat kualitas kehidupan kerja maka komitmen organisasi juga semakin meningkat. Dan penelitian yang dilakukan Nurlaila (2019) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Artinya jika budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik maka komitmen organisasi akan meningkat.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Jenis penelitian kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) Metode asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara variabel independen (variabel bebas) yaitu Budaya organisasi (X_1) dan Kualitas kehidupan kerja (X_2) terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu Komitmen organisasi (Y).

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan data selama berlangsungnya penelitian. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah data primer. Menurut Suliyanto (2018) Sumber primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis langsung dari sumber pertama. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus dan hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk variabel Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Komitmen Organisasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi Lapangan (*field research*). Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert. Adapun bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Skala Likert

Skala	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus dengan jumlah 30 orang karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *total sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus yang berjumlah 30 orang karyawan.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Independen

Variabel (X) atau Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2).

2. Variabel Dependen

Variabel (Y) atau Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y).

Metode Analisis Data (Regresi Linear Berganda)

Menurut Anwar Sanusi (2017), Regresi Linier Berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel yaitu Budaya organisasi (X_1), Kualitas kehidupan kerja (X_2) dan Komitmen organisasi (Y) maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kualitas Kehidupan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

Uji Hipotesis

1. Uji t

Menurut Sanusi (2017), pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima

2. Uji F

Menurut Sanusi (2017), pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikan dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima.

Hasil

Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X₁)

Item	R hitung	R tabel	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,762	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 2	0,620	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 3	0,551	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 4	0,438	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 5	0,412	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 6	0,454	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 7	0,395	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X₁) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,762 dan paling rendah 0,395. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kualitas Kehidupan Kerja (X₂)

Item	R hitung	R tabel	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,682	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 2	0,549	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 3	0,911	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 4	0,901	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 5	0,657	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 6	0,521	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 7	0,776	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 8	0,776	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 9	0,729	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X₂) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kualitas Kehidupan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,911 dan paling rendah 0,521. Dengan demikian seluruh item Kualitas Kehidupan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi (Y)

Item	R hitung	R tabel	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,957	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 2	0,929	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 3	0,387	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 4	0,902	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 5	0,946	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 6	0,911	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 7	0,719	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 8	0,930	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
Item 9	0,887	0,361	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Komitmen Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,957 dan paling rendah 0,387. Dengan demikian seluruh item Komitemen Organisasi dinyatakan valid.

1. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 22. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Daftar Interpretasi r

Koefisien	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 5 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Budaya Organisasi	0,542	0,4000 – 0,5999	Sedang/ Cukup
Kualitas Kehidupan Kerja	0,878	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi	0,954	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 6 nilai *cronbach's alpha* variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,542 dengan tingkat reliabel sedang, untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,878 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,954 yang artinya tingkat reliabel tinggi.

Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	0,060	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,152	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,152 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,897	1,115	Bebas gejala multikolinieritas
Kualitas Kehidupan Kerja	0,897	1,115	Bebas gejala multikolinieritas

Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 8 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai Regresi
Constant	31,855
Budaya Organisasi	1,899
Kualitas Kehidupan Kerja	0,132

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 8 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 31,855 + 1,899 X_1 + 0,132 X_2$$

- a. Koefisien konstanta (Y)
 Variabel Komitmen Organisasi sebesar 31,855 satu satuan jika jumlah variabel Budaya organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja tetap atau sama dengan nol (0).
- b. Koefisien Budaya Organisasi (X₁)
 Jika jumlah Budaya Organisasi naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 1,899 satu satuan.
- c. Koefisien Kualitas Kehidupan Kerja (X₂)
 Jika jumlah Kualitas Kehidupan Kerja naik satu satuan maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,132 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X₁) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 1,899.

Tabel 9 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R korelasi	R squares (koefisien determinasi)
Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	0,371	0,349

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 9 di atas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,371 artinya variabel Budaya Organisasi (X₁), mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) sebesar 37,1% dan sisanya 72,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi (X₁) dan Komitmen Organisasi (Y) adalah positif artinya jika Budaya Organisasi (X₁) naik maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat.

Tabel 10. Hasil Uji Model Summary

Variabel	R korelasi	R squares (koefisien determinasi)
Kualias Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,076	0,043

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 10 di atas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,076 artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X₂), mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) sebesar 7,6% dan sisanya 92,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasi (Y) adalah negatif artinya jika Kualitas Kehidupan Kerja (X₂) naik maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat.

Tabel 11 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R korelasi	R squares (koefisien determinasi)
Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0,378	0,332

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 11 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,378 artinya variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y) sebesar 37,8% dan sisanya 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Y) adalah positif artinya jika Budaya Organisasi (X_1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) naik maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,001	0,05	Sig<alpha	3,623	2,763	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak	Ada pengaruh
Kualitas Kehidupan Kerja	0,579	0,05	Sig>alpha	0,562	2,763	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho diterima	Tidak ada pengaruh

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel 12 didapat perhitungan pada Budaya Organisasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,623 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (28) adalah 2,763 jadi t_{hitung} (3,623) > t_{tabel} 2,763) dan nilai sig (0,001) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) di Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,562 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (28) adalah 2,763 jadi t_{hitung} (0,252) < t_{tabel} 2,763) dan nilai sig (0,579) > alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga di simpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) di Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

2. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 13 Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja	8,222	3,34	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,002	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Berdasarkan dari data pada tabel 13 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 8,222 sedangkan F_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($30- 2=28$) yaitu sebesar 3,34. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($8,222 > 3,24$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

Pembahasan

1. Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel 21 Gisting Tanggamus. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Budaya organisasi menurut Robbins (2019) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda. Perbedaan ini menyebabkan setiap organisasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda serta respon yang berbeda ketika menghadapi masalah yang sama.

Maka dapat diketahui bahwa rendahnya Budaya Organisasi yang ada pada ruang lingkup karyawan akan berpengaruh pada Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh para karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan evaluasi terkait Budaya Organisasi yang diterapkan agar dapat meningkatkan rasa Komitmen Organisasi yang ada pada diri karyawan.

2. Pembahasan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar $0,579 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel 21 Gisting Tanggamus. Menurut Walenta (2019) Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. QWL dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan. Dengan adanya peningkatan perubahan dan perbaikan tersebut, karyawan akan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lubis (2018) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.

3. Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan diperoleh nilai signifikansi variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

Menurut Mawu (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara

penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka dan Menurut Nurlaila (2019) Budaya Organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, pemahaman dan norma utama yang dimiliki bersama oleh anggota-anggota organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lubis (2018) yang menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi dan penelitian yang dilakukan Nurlaila (2019) Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Selain itu menurut penelitian Ayal dkk (2019) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Budaya organisasi yang mendukung karyawan, mendorong keterlibatan, dan kerja sama, dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, budaya yang tidak mendukung atau tidak transparan dapat mengurangi komitmen. Kualitas kehidupan kerja, termasuk beban kerja, fleksibilitas, dukungan atasan, dan peluang pertumbuhan, juga memengaruhi komitmen karyawan. Kualitas kerja yang tinggi, yang menciptakan keseimbangan kerja-kehidupan yang baik dan memberikan peluang pertumbuhan, dapat meningkatkan komitmen. Kesadaran akan peran kedua faktor ini dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang pihak perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) di Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.
2. Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) di Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.
3. Budaya Organisasi (X_1) dan Kualitas Kehidupan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Hotel 21 Gisting Kabupaten Tanggamus.

Referensi

- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. 2019. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai BMKG. *Jurnal Psikologi*, Volume 12, No.1. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Ayal, A., B. Tewal, dan I. Trang. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder*. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan 7(4): 4524-4533
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jati, A. N. (2013). *Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional: Hubungannya dengan Organization Citizenship Behavior*. Kiat BISNIS, 5 No 2(2), 97–103.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

- Lubis, Widya Utami & Zulkarnain. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Bumi Permai Lestari*. Jurnal Penelitian Bimbingan dan Konseling. Vol.3, No.1
- Maharani, R. D. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen (BISMA),1(2).
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mawu, Kendra S, Bernhard Tewal & Mac Donald Walangitan. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*. Vol 6, No.4, Universitas Sam Ratulangi Manado
- Muis, M. R., J. Jufrizen, dan M. Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Suariah. 1(1): 1-17
- Nurlaila, & Buamonabot, Irfandi. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ternate. *Jurnal Mala'bi STIE Yapman Majene*. Vol.2, No.1.
- Oktariani, Dwi & Tania Emilia Bahri. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Raya Cipta*. Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis. Volume 1, No.1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Ong, J. F. B., J. M. T. Tan, R. F. C. Villareal dan J. J. Chiu. 2019. *Impact of Quality Work Life and Prosocial Motivation on The Organizational Commitment and Turnover Intent of Public Health Practitioners*. Review of Integrative Business and Econimucs Research. 8(4): 1-21.
- Ristanti dan Dihan, 2016. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap*. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 1, April 2016.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, Lalu Muhammad. 2018. *Man Behind The Scene Aviation Safety*. Cetakan 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Trichayadinata, I. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 16(Issue 2), 94-114. <https://doi.org/https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.69>
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyanto, A. I. dan S. N. Hidayati. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. 5(1): 105-110
- Sudiq, R. A. S. D. dan D. T. Wijayanti. 2020. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Segar Murni Utama*. Jurnal Ilmu Manajemen. 8(3): 1-10.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-27. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Wibawa, I. W. S. dan M. S. Putra. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali)*. Jurnal Universitas Udayana (Unud). 7(6): 3027-3058.

Zahriyah, Umi Wita dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No. 1 Februari 2015