

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Karyawan PT Albasi Priangan Lestari)**

DRAF SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis

Oleh,

IRFAN ALFA RIZAL

3402180556



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH CIAMIS**

2022

ABSTRAK

Irfan Alfa Rizal, NIM. 3402180556. Pengaruh *Quality Of Work Life* dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Studi Pada Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari). Dibawah Bimbingan Dr, Nana Darna, S.E., M.M. (Pembimbing I) dan Toto, S.E., M.M. (Pembimbing II).

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh *quality of work life* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. (2) Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. (3) Bagaimana pengaruh *quality of work life* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) Besarnya pengaruh *quality of work life* terhadap kepuasan kerja pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. (2) Besarnya pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. (3) Besarnya pengaruh *quality of work life* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei explanatory. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji hipotesis secara simultan menggunakan uji F.

Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut : (1) *Quality of work life* pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar adalah sudah baik. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,572 > 1,661$ maka terdapat pengaruh positif *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. (2) *Work life balance* pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar adalah sudah baik. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,138 > 1,661$ maka terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. (3) Kepuasan kerja pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar adalah sudah baik. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,759 > 3,10$ maka terdapat pengaruh positif *quality of work life* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar. Diharapkan PT. Albasi Priangan Lestari Banjar meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : *Quality Of Work Life, Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah	6
1.2.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Manfaat Teoritis	7
1.4.2. Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
.....	10
2.1. Kajian Pustaka	10
2.1.1. Teori Ilmu Manajemen	10
2.1.1.1 Definisi Manajemen	10
2.1.1.2 Fungsi – fungsi Manajemen	12
2.1.1.3 Bidang – Bidang Manajemen	13
2.1.1.4 Prinsip Manajemen	15
2.1.1.5 Unsur-unsur Manajemen	16

2.1.2.	Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.1.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.2.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.2.3.	Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.2.4.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.3.	<i>Quality of Work Life</i>	25
2.1.3.1.	Pengertian <i>Quality of Work Life</i>	25
2.1.3.2.	Kriteria <i>Quality of Work Life</i>	26
2.1.3.3.	Bentuk-bentuk <i>Quality of Work Life</i>	28
2.1.3.4.	Bidang-Bidang <i>Quality Of Work Life</i>	29
2.1.3.5.	Dimensi dan Indikator <i>Quality Of Work Life</i> ...	29
2.1.4.	<i>Work Life Balance</i>	30
2.1.4.1.	Pengertian <i>Work Life Balance</i>	30
2.1.4.2.	Fungsi <i>Work Life Balance</i>	31
2.1.4.3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	32
2.1.4.4.	Aspek-Aspek <i>Work Life Balance</i>	33
2.1.4.5.	Indikator <i>Work Life Balance</i>	33
2.1.5.	Kepuasan Kerja.....	34
2.1.5.1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	34
2.1.5.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	36
2.1.5.3.	Dimensi Kepuasan Kerja	38

2.1.5.4. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	39
2.1.5.5. Teori-teori Kepuasan Kerja	40
2.1.5.6. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	41
2.1.6. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	42
2.2. Kerangka Pemikiran	48
2.2.1. Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kepuasan Kerja	48
2.2.2. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	50
2.2.3. Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	51
2.3. Hipotesis Penelitian	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan	55
3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	57
3.2.1. Definisi Variabel.....	57
3.2.2. Operasional Variabel	58
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	61
3.3.1. Populasi Penelitian	61
3.3.2. Sample Penelitian	62
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	64
3.4.1. Sumber Data	64
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	65
3.5. Teknik Analisis Data	66
3.5.1. Analisis Deskriptif	66

3.5.2.	Analisis Asosiatif	68
3.5.2.1.	Analisis Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> (X ₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	69
3.5.2.2.	Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X ₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y).	72
3.5.2.3.	Analisis Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> (X ₁) dan <i>Work Life Balance</i> (X ₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y). ...	75
3.6.	Tempat dan Waktu Penelitian	78
3.6.1.	Tempat Penelitian	78
3.6.2.	Waktu Penelitian	78
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
4.1.	Hasil Penelitian	79
4.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	79
4.1.1.1	Sejarah Singkat PT. Albasi Priangan Lestari	79
4.1.1.2	Visi dan Misi PT. Albasi Priangan Lestari	80
4.1.1.3	Struktur Organisasi PT. Albasi Priangan Lestari Banjar	81
4.1.1.4	Jabatan dan Tugas Karyawan	82
4.1.2.	Karakteristik Responden	84
4.1.3.	Deskriptif Hasil Penelitian Tentang <i>Quality Of Work Life</i> , <i>Work Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja Pada PT. Albasi Priangan Lestari	87
4.1.4.	Hasil Penelitian Tentang <i>Quality Of Work Life</i> pada PT. Albasi Priangan Lestari	87

4.1.5. Hasil Penelitian Tentang <i>Work Life Balance</i> pada PT. Albasi Priangan Lestari	98
4.1.6. Hasil Penelitian Tentang Kepuasan Kerja Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari.....	106
4.1.7. Hasil Pengujian Hipotesis	115
4.1.7.1 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari	115
4.1.7.2 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari.....	121
4.1.7.3 Hasil Penelitian Tentang Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari	126
4.2. Pembahasan	136
4.2.1. Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari.....	136
4.2.2. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari	138
4.2.3. Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari	140
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	150
5.1. Simpulan	150
5.2. Saran	151
DAFTAR PUSTAKA	153

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Turnover Karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Tahun 2022	2
Tabel 1.2	Hasil Kuesioner Pra-survei Kepuasan Kerja Karyawan pada 30 Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari	4
Tabel 1.3	Hasil Kuesioner Pra-survei <i>Quality Of Work Life</i> pada 30 Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari	5
Tabel 1.4	Hasil Kuesioner Pra-survei <i>Work Life Balance</i> pada 30 Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	48
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	60
Tabel 3.2	Jumlah Populasi Data Karyawan Menurut Departemen	62
Tabel 3.3	Jumlah Sampel Data Karyawan Menurut Departemen.....	64
Tabel 3.4	Skala Likert	67
Tabel 3.5	Interpretasi Koefisien Korelasi X terhadap Y	80
Tabel 3.6	Interpretasi Koefisien Korelasi X terhadap Y	73
Tabel 3.7	Interpretasi Koefisien Korelasi X terhadap Y.....	76
Tabel 3.8	Jadwal Kegiatan Penelitian	79
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Albasi Priangan Lestari	85
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur pada PT. Albasi Priangan Lestari	85
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada PT. Albasi Priangan Lestari	86

Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja pada PT. Albasi Priangan Lestari	87
Tabel 4.5	Pedoman Interpretasi	88
Tabel 4.6	Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan Memperoleh Kesempatan yang Sama Untuk Berpartisipasi dalam Organisasi Perusahaan...	88
Tabel 4.7	Tanggapan Responden atas Pernyataan Dalam Menyelesaikan Masalah Perusahaan Karyawan Selalu Diikut Sertakan.....	89
Tabel 4.8	Tanggapan Responden atas Pernyataan Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Memiliki Sirkulasi Udara yang Baik	90
Tabel 4.9	Tanggapan Responden atas Pernyataan Tata Letak yang Cukup Sesuai dengan Kebutuhan dalam Menjalankan Aktivitas Kerja	91
Tabel 4.10	Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan Selalu Diberikan Kesempatan Menggunakan dan Mengembangkan Kemampuannya dalam Bekerja.....	91
Tabel 4.11	Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan Selalu Diberikan Kesempatan yang Sama dalam Mengikuti Pelatihan atau Pengembangan yang Diadakan Perusahaan	92
Tabel 4.12	Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan selalu Merasa Dihargai dan Tidak Adanya Deskriminasi Dalam Tim	93
Tabel 4.13	Tanggapan Responden atas Pernyataan Hubungan Antara Karyawan dan Atasan Membantu Karyawan dalam Bekerja.....	94
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Pada Variabel <i>Quality Of Work Life</i>	95
Tabel 4.15	Pedoman Interpretasi Tentang <i>Quality Of Work Life</i>	97

Tabel 4.16	Tanggapan Responden atas Pernyataan Penjadwalan Berjalan Secara Terorganisir Dengan Baik dan Tidak Mengganggu Kehidupan Diluar Pekerjaan.....	98
Tabel 4.17	Tanggapan Responden atas Pernyataan Jam Kerja Sesuai Dengan Aturan Kerja Pegawai serta Waktu Istirahat yang Cukup	98
Tabel 4.18	Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan Mempunyai Waktu yang Cukup untuk Keluarganya Setelah Bekerja	99
Tabel 4.19	Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan Selalu Diikut sertakan dalam Memperhatikan Kondisi dan Memajukan Perusahaan.....	100
Tabel 4.20	Tanggapan Responden atas Pernyataan Permasalahan Di Dalam Perusahaan Tidak Mempengaruhi Kehidupan Pribadi dan Keluarganya.....	101
Tabel 4.21	Tanggapan Responden atas Pihak Perusahaan Mampu Meminimalisasi Permasalahan yang Terjadi Saat Bekerja.....	101
Tabel 4.22	Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan Merasa Puas dengan Peranan dalam Kehidupan Kerja dan Keluarga	102
Tabel 4.23	Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan Selalu Merasa Puas terhadap Pekerjaan yang Menjadi Tanggung Jawabnya	103
Tabel 4.24	Rekapitulasi Berdasarkan Hasil Jawaban Responden Pada Variabel <i>Work Life Balance</i> pada PT. Albasi Priangan Lestari	104
Tabel 4.25	Pedoman Interpretasi Tentang <i>Work Life Balance</i>	106
Tabel 4.26	Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan Dijamin Atas Kesehatan dan Keselamatan dalam Bekerja	107
Tabel 4.27	Tanggapan Responden atas Pernyataan Suasana Tempat Kerja dapat Memberkan Kenyamanan dalam Bekerja	107

Tabel 4.28	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Fasilitas Kerja Yang Tersedia Sudah Memadai Untuk Mendukung Keberlangsungan Aktivitas Kerja..	108
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Gaji Dan Upah Yang Diberikan Perusahaan Dapat Membiayai Kehidupan Yang Layak	109
Tabel 4.30	Tanggapan Responden atas Gaji dan Upah yang Diterima Sesuai Dengan Beban Kerja Dan Tuntutan Kerja.....	110
Tabel 4.31	Tanggapan Responden atas Pernyataan Komunikasi Berjalan Dengan Baik Antar Karyawan Maupun Atasan.....	110
Tabel 4.32	Tanggapan Responden atas Pernyataan Karyawan Memiliki Tim Kerja Yang Baik Dan Saling Mendukung	111
Tabel 4.33	Tanggapan Responden atas Pernyataan Rekan Kerja Dapat Memberikan Solusi Ketika Mendapat Permasalahan Dalam Pekerjaan	112
Tabel 4.34	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja pada PT. Albasi Priangan Lestari	113
Tabel 4.35	Pedoman Interpretasi Tentang Kepuasan Kerja	115
Tabel 4.36	Nilai-nilai Untuk Perhitungan Korelasi X_1	124
Tabel 4.37	Nilai-nilai untuk Perhitungan Korelasi X_2	129
Tabel 4.38	Nilai-nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Variabel <i>Quality of Work Life</i> dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	135

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Bagan Fungsi Manajemen	12
Gambar 2.2	Paradigma Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> dan <i>Work life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	54
Gambar 3.1	Komponen dan Proses Penelitian Kuantitatif Hasibuan (2015:49)	58
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. Albasi Priangan Lestari Banjar	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Tugas Bimbingan Skripsi	158
Lampiran 2	Surat Keterangan Izin Penelitian	159
Lampiran 3	Surat Balasan Dari Tempat Penelitian.....	160
Lampiran 4	Surat Permohonan Penelitian	161
Lampiran 5	Kuesioner	162
Lampiran 6	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X_1 (<i>Quality Of Work Life</i>)	166
Lampiran 7	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X_2 (<i>Work Life Balance</i>)	169
Lampiran 8	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y (Kepuasan Kerja)	172
Lampiran 9	Tempat dan Bukti Penelitian	175
Lampiran 10	Data Turnover Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari	177
Lampiran 11	Titik Presentase Distribusi T	192
Lampiran 12	Titik Presentase Distribusi F	197

DAFTAR PUSTAKA

- Ace, A., dan Suryalena, S. 2017. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bangkinang* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Aditama, R.A 2020. *Pengantar Manajemen : Teori dan Aplikasi*. Malang : AE Publising.
- Alfani, M. H. 2018. *Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru*. Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance, 1(1), 1-13.
- Ansar, dkk. 2022. *MSDM (Prinsip dan Teori)*. Bandung : Media Sains Indonesia
- Anwar, M. 2020. *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Aruldoss, A., Kowalski, K.B. and Parayitam, S. 2021. "The Relationship Between Quality Of Work Life and Work Life Balance Mediating Role Of Job Stress, Job Satisfaction and Job Commitment : Evidence From India". Jurnal Of Advances In Management Reserch.
- Astitiani, N. L. P. S., dan Surya, I. B. K. 2016. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 10(2), 156-167.
- Astitiani, N. L., dan Sintaasih, D. K. 2019. *Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 13(1), 1-14.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Bekti, R. R. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 6(2), 156-163.
- Dessler, Gray. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Klaten: Intan Sejati.
- Diah dan Moesadieg. 2018. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 60. No.1, Hal 10
- Doni, Juni, P. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ganapathi, I. M. D. 2016. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)*. Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 4(1), 125-135.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Humman Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., dan Shaw, J. D. 2003. *The Relation Between Work–Family Balance And Quality Of Life*. Journal of vocational behavior, 63(3), 510-531.
- Gunawan, W. I., dan Fauzianingsih, L. 2018. *Pengaruh Quality of Work Life dan Motivation terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pegawai Desa Cidahu Kabupaten Sukabumi)*. Cakrawala Repositori IMWI, 1(2), 28-41.

- Hadiwijaya, H. 2016. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 14(4), 439-448.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, D. A dan Amanah, D. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Hartini. 2021. *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi*. Jawa Tengah: NEM
- Hasibuan, M. S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/02/214530820/kurang-apresiasi-30-persen-pekerja-indonesia-ingin-pindah-kerja>
- <https://www.harapanrakyat.com/2020/07/limbah-kayu-pt-alba-di-kota-banjar-terbakar/>
- Hutahaean, W.S. 2018. *Dasar Manajemen*. Malang : Ahlimedia Press.
- Hutcheson, Peggy.G. 2012. *Work Life Balance Book 1*. E-Book. U.S.A copyright: IEEE-USA.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja*. Bandung: Alfabeta
- Kossen. S. 2012. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Libertya, D. N. 2016. *Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Martadinata)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 4(2).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mappatoba, A. 2020. *Pengaruh Quality Of Work life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV Makasar* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Meithiana, I. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Nurbaya, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., dan Tumbel, T. M. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 5(003).
- Paramansyah, A dan Husna.A.I.N .2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Bekasi : Pustaka Al-Muqsith.
- Paseki, F. M. 2013. *Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Suluttenggo*

- Malut Di Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4).
- Poulse dan Sudarsan. 2014. *Work Life Balance: A Conceptual Review*. Internasional Journal of Advances in Management and Economics. 1-17.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Ramadhani, M., dan Hendrasti, L. 2012. *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan–Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 1(2).
- Riffay, A. 2019. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Kota Masohi*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 5(3), 39-47.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2013. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2015. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : Selemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. Edisi 9. New Jersey : Precentice Hall International Inc.
- Rondonuwu, Annamaria Fenia et.al. 2018. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Panisula Manado* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7. No.2
- Santhi, M. C. N., dan Mujiati, N. W. 2016. *Pengaruh Quality Of Work Life, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(11), 7300-7327.
- Sari, I. P., Agussalim, M., dan Adawiyah, D. 2021. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang*. Matua Jurnal, 3(4), 618-631.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2015. *Managemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian.
- Sinambela, L.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sumarsan, T. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Umar, H. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali
- Wahyuningsih, N. 2016. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Dosen*. *Holistik*, 1(1).
- Wenno, M. W. 2018. *Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero area Ambon*. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54.
- Widyasari, S dan Ula. 2015. *Hubungan Antara Karir Capital dan Work Life Balance Karyawan*. Malang: FISIP Universitas Brawijaya.
- Yasnita, V., dan Fitri, M. E. Y. 2019. *Pengaruh Quality Of Work Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 21(2), 263-282.