Volume 7 Issue 3 (2022) Pages 555 - 561
**Jurnal Mirai Management**
ISSN : 2598-8301 (Online)

# Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nivada Interindo Pratama

**Yanthi Meitry Gunawan[1], Agus Yulistiono[2]**

[1] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

[2] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

## Abstrak

Penelitian ini menggunakan teknik sampling non probabilitas pada sampling jenuh, sehingga diperoleh jumlah populasi dan sampel digabung menjadi satu sebanyak 70 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25, metode analisis data pada penelitian ini terdiri dari ; (1) Uji Validitas (2) Uji Reliabilitas (3) Uji Normalitas (4) Uji Linieritas (5) Uji Multikolineritas (6) Uji Heteroskesdastisitas (7) Uji Koefisien Determinasi Sederhana dan Berganda (8) Uji Regresi Sederhana (9) Uji Regresi Berganda (10) Uji Hipotesis t (Parsial) (11) Uji Hipotesis F (Simultan). Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dari nilai thitung > ttabel (7,456 > 1,995) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dari nilai thitung > ttabel (7,272 > 1,995) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan (3) kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan hasil nilai Fhitung > Ftabel (45,093 > 3,13) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) dan budaya organisasi sebesar mempengaruhi kepuasan kerja karyawan 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukan ke dalam model penelitian. Dengan nilai persamaan regresi berganda Y=3.060 + 0,406 X1 + 0,475 X2 + e. Conclusion: Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama, Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama, Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama.

**Keyword** : Kualitas kehidupan kerja, Budaya organisasi, Kepuasan Kerja, Karyawan

Copyright (c) 2022 Yanthi Meitry Gunawan

Corresponding author :
Email Address : yanthimeitry46@gmail.com

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi membutuhkan pergerakan kemajuan dan perubahan yang cepat terutama pada kegiatan bisnis. Manajemen harus mampu mengelola dan mengatur karyawan sebagai

DOI: 10.37531/mirai.v7i3.2717

aset dalam perusahaan yang dapat mengelola sumber daya yang ada. Peningkatan kualitas kehidupan kerja yang baik pada karyawan akan memberikan dampak positif baik bagi Bagi karyawan akan terjadi pemuasan atas pemenuhan kebutuhan karyawan sebagai manusia. Oleh sebab itu, kepuasan kerja merupakan fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi.

Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dalam proses kerja, menjadi salah satu aset prusahaan yang hidup di samping aset-aset lain. Keunikan aset sumber daya manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan dan perilaku. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang baik sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik.

Setiap perusahaan pasti menginginkan tujuan utamanya tercapai salah satu caranya adalah dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) dan budaya organisasi yang baik. Kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian perusahaan. Oleh sebab itu faktor utamanya terletak pada sumber daya manusia yang diharapkan nantinya dengan kepuasan kerja itulah dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan. Sehingga organization yang ada tidak begitu berdampak pada lingkungan perusahaan, namun harus terus diperbaiki, karena persaingan yang semakin ketat, akan menuntut organisasi perusahaan untuk bisa terus berkompetitif. Organisasi yang masih sederhana ini sangat rawan, terkena penegaruh buruk dari luar (Syahrudi, Ariwibowo, Azim, 2022).

Kualitas kehidupan kerja muncul sebagai respon terhadap kebutuhan hidup yang berkualitas, kepuasan kerja, atau kebahagiaan di tempat kerja, kualitas kerja, dan dampak negatif pekerjaan terhadap kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Jika perusahaan mampu menciptakan dan memelihara kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) dengan baik dan menimbulkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan, maka karyawan dengan sendirinya akan terikat dan tetap ingin bekerja diperusahaan.

Selain kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life), budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Berbicara tentang budaya organisasi yang dimaksud adalah adanya persepsi yang sama di kalangan seluruh anggota perusahaan tentang makna hakiki kehidupan bersama. Dalam hal ini sangat dibutuhkan budaya kerja yang baik sehingga karyawan memiliki rasa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut.

$H_{01}$ : Diduga tidak terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama

$H_{a1}$ : Diduga terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama

$H_{02}$ : Diduga tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama

$H_{a2}$ : Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama

DOI: 10.37531/mirai.v7i3.2717

$H_{03}$ : Diduga tidak terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) dan Budaya Organisasi (X2) bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama

$H_{a3}$ : Diduga terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) dan Budaya Organisasi (X2) bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama.

# METODE

Dalam hal ini penulis mengidentifikasi pengaruh antara variabel independen yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dengan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah non probability sampling dengan tehnik sample jenuh. Jumlah populasi dan sampel dijadikan satu karena pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sejumlah 70 sampel. Peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda sebagai tehnik analisi data.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) (X1) dan Budaya Organisasi (X1), serta variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pengukuran variabel menggunakan skala likert 1-5. Data yang dikumpulkan melalui survey lapangan dengan menggunakan kuesioner, wawancara langsung. Metode analisis data penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Metode Analisis data pada penelitian ini terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolineritas, Uji Heteroskesdastisitas, Uji Koefisien, Determinasi Sederhana dan Berganda, Uji Regresi Sederhana, Uji Regresi Berganda, Uji Hipotesis t (Parsial), dan Uji Hipotesis F (Simultan).

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) menunjukan semua item pernyataan dinyatakan valid, dimana ditunjukan nilai $r_{hitung}$ dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life)* (X1) lebih besar dari $r_{tabel}$ yaitu memiliki nilai diatas 0,235.
b. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen Budaya Organisasi (X2) menunjukan semua item pernyataan dinyatakan valid, dimana ditunjukan nilai $r_{hitung}$ dari variabel Budaya Organisasi (X2) lebih besar dari $r_{tabel}$ yaitu memiliki nilai diatas 0,235.
c. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukan semua item pernyataan dinyatakan valid, dimana ditunjukan nilai $r_{hitung}$ dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) lebih besar dari $r_{tabel}$ yaitu memiliki nilai diatas 0,235.

4.2. Uji Reabilitas

Variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel apabila *cronbach's Alpha*-nya memiliki nilai > 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

a. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar 0.817 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) memiliki reliabilitas sangat tinggi
b. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar 0.778 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki reliabilitas sangat tinggi

DOI: 10.37531/mirai.v7i3.2717

c. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar 0.699 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki reliabilitas tinggi.

4.3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, Nilai Asymp. Sig. nya sebesar 0,24 artinya nilai sig. > alpha (0,05), maka data yang dianalisis tersebut berdistribusi normal.

4.4. Uji Linieritas

a. Berdasarkan hasil uji linieritas, menunjukkan bahwa pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life)* (X1) memiliki nilai sig *deviation from linearity* sebesar 0.466 > 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life)* (X1) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
b. Berdasarkan hasil uji linieritas, menunjukan bahwa pada variabel Budaya Organisasi (X2) nilai sig *deviation from linearity* data tersebut adalah sebesar 0.162 > 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Budaya Organisasi (X2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

4.5. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara Variabel independen. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independent tersebut, maka hubungan antra variabel independen. atau variabel dependen menjadi terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *Cut Off* yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance ≤ 0,1 dan nilai VIF ≥ 10.

Hasil Uji Berdasarkan Uji Multikolinieritas pada tabel 4.12, hasil perhitungan menunjukan bahwa tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* 0,701 ≥ 0,1. Hal yang sama ditujukan oleh nilai VIF, dimana VIF 1,426 ≤ 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi Multikolinieritas.

4.6. Uji Heteroskedatisitas

Berdasarkan grafik Scatterplot diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

4.7. Uji Koefesien Determinasi Sederhana dan berganda

a. Diketahui bahwa besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (X1) sebesar 45,0% dan sisanya 55,0% dipengaruhi oleh faktor lain.
b. Dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (X1)sebesar 43,7% dan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain.
c. Diketahui bahwa besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) 57,4% dan sisanya 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.8. Uji Regresi Linier Sederhana

a. Dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 14,315 artinya jika kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) nilainya 0 maka tingkat kepuasan kerja karyawan

DOI: 10.37531/mirai.v7i3.2717

nilainya sebesar 14,315. koefesien regresi nilainya sebesar 0,617 artinya jika kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,617 satuan dengan asumsi variabel independent lainya bernilai tetap.

b. Diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,273 artinya jika Budaya Organisasi nilainya 0 maka tingkat kepuasan kerja karyawan nilainya sebesar 8,273. Koefesien regresi nilainya sebesar 0,748 artinya jika Budaya Organisasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,748 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4.9. Uji Regesi Linier Berganda.

Dari persamaan tersebut dapat diketahui :

a. Konstanta sebesar 3,060, artinya bahwa nilai konsisten variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 3,060.
b. Koefisien regresi Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) sebesar 0,406 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai keselamatan dan kesehatan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,406
c. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,475 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan nilai budaya organisasi, maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,475.

4.10. Uji Hipotesis t (Parsial)

a. dapat diketahui bahwa $t_{hitung}$ 7,456 > $t_{tabel}$ 1,995. Ini menunjukan Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Nivada Interindo Pratama.
b. dapat diketahui bahwa $t_{hitung}$ 7,272 > $t_{tabel}$ 1,995. Ini menunjukan Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama

4.11. Uji Hipotesis F (Simultan)

Berdasarkan perhitungan pada uji hipotesis F (Simultan) dapat diketahui bahwa $F_{hitung}$ 45,093 > $F_{tabel}$ 3,16. Ini menunjukan Ha diterima Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama.

## SIMPULAN

Terbukti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama. Dengan koefisien determinasi sebesar 45,0% dengan karakteristik responden mayoritas berjenis kelamin laki- laki, Usia diatas 41 tahun, berpendidikan terakhir SMA, dan lama bekerja 10 tahun dan sisanya 55,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan berdasarkan uji hipotesis secara masing-masing melalui uji t hasil menunjukan Jika thitung > ttabel yaitu nilai thitung 7,456> ttabel 1,995 dengan nilai Sig adalah 0,000 (Sig 0,000 <a 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas

DOI: 10.37531/mirai.v7i3.2717

Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama. Terbukti bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama. Dengan koefisien determinasi sebesar 43,7% dengan karakteristik responden mayoritas berjenis kelamin laki- laki, Usia diatas 41 tahun, berpendidikan terkahir SMA, dan lama bekerja diatas 10 tahun dan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan berdasarkan uji hipotesis secara masing-masing melalui uji t hasil menunjukan Jika thitung > ttabel yaitu nilai thitung 7,272 > ttabel 1,995 dengan nilai Sig adalah (Sig 0,00 < a 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Nivada Interindo Pratama.

## Referensi :


Br Napitupulu, Laura Amelya, et al. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Swasta di Kota Pekenbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, vol. 4, no. 1, Feb. 2017, pp. 338-352.

Desti , Rilna (2013) Pengaruh Likuiditas Terhadap Kecukupan Modal Pada PT. Bank Syariah Mandiri.. S1 Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia.

Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. BISMA: jurnal manajemen, 4(2), 154-161.Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. Jurnal Manajemen.

Dharma Permadi Kadek, Doddy, Mudiartha Utama, I Wayan. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia. E-Jurnal Manajemen.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang. (2020). Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Tangerang.

Firmansyah, M. (2014). PENGARUH EKSPEKTASI KINERJA, EKSPEKTASI USAHA DAN FAKTOR SOSIAL TERHADAP MINAT PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI PORTAL: Survei Pada Karyawan Divisi ISC di PT. TELKOM Kota Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Univeristas Diponegoro

Hutomo, P. T. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora (Study Empirik pada Pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Blora). Serat Acitya, 7(1), 91. DOI: http://dx.doi.org/10.56444/sa.v7i1.702.

Irawati, S. A. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Sampang. Neo-Bis, 9(2), 41-52. DOI: https://doi.org/10.21107/nbs.v9i2.1272

Karyoto. (2016). Dasar-Dasar Manajemen teori, definisi dan konsep. Pekalongan: CV. Andi Offset

Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Alfabeta

Lestari Handayani Wiji. (2019). Pengaruh Penerapan Program K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pratama Abadi. Skripsi. Tangerang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Tangerang.

DOI: 10.37531/mirai.v7i3.2717

Liliana, D., & Stella, N. (2018). Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Dessert. Jurnal Bisnis Terapan, Volume 02 Nomor 01 (Juni, 2018) 61-72. DOI: https://doi.org/10.24123/jbt.v2i01.1087

Lubis, A. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN PadangSidimpuan. Tazkir: Jurnal Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Keislaman, 2(2), 157-174. URI : http://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/2018.

Priansa, Donni Juni. (2017). Perencanaan dan Pengembangan sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

Purnomo, Yogi Handy (2014) ANALISIS PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN CEKERAN MIDUN BANDUNG. S1 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. Jurnal Ekonomi Efektif, 1(1)..

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta

Suharsimi, Arikunto. (2016). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy. (2015). Budaya Organisasi. Jakarta:Kencana.

Syahrudi, S., Ariwibowo, P., & Wahbi, A. A. (2022). Evaluasi Strategi SERVO Analysis Terhadap Kinerja CV. Rafiza Chicken Indonesia. Sosio e-Kons, 14(1), 1-20. DOI: http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v14i1.11599