

ALAT UKUR *QUALITY OF WORKING LIFE* INDONESIA

¹⁾ **Komang Agus Jayanegara**

¹⁾ Program Studi Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya
email: komang.jaya07@gmail.com

Abstract

This study aims to develop psychological measurement tools that measure the quality of working life of employees, using five dimensions of quality of working life, namely health & well being, job security, job satisfaction, competency development, and work & non-work life balance. This research is important to do, because the quality of working life measurement tool with these five dimensions is still relatively new, and quality of working life also an important thing to consider by an organization. There were 109 participants involved in the main data collection. The approach used in this study is a quantitative approach, with a non-experimental design, and is descriptive. Based on the results of this study, the measuring instrument that researchers developed had met the psychometric standards. There are several series of analyzes that researchers conducted, namely testing the readability of the item to five people, which resulted in 69 item statements, and then tested the measuring instrument to 36 participants, and analyzed the measuring instrument's items, and produced 40 items after there were several items. which was aborted. Then the researchers took the main data measuring tool involving 109 participants, and produced an alpha cronbach of 0.959 and it can be stated that the measuring instrument is reliable, while r count is more than 0.300 which can be interpreted that 40 item statements declared valid.

Keywords: *quality of working life, validity, and reliability*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan alat ukur psikologi yang mengukur *quality of working life* karyawan, dengan menggunakan lima dimensi *quality of working life* yaitu *health & well being, job security, job satisfaction, competency development, dan work & non-work life balance*. Penelitian ini penting untuk dilakukan, dikarenakan alat ukur *quality of working life* dengan kelima dimensi tersebut masih tergolong baru, dan *quality of working life* juga merupakan hal penting untuk diperhatikan oleh suatu organisasi. Partisipan yang terlibat dalam pengambilan data utama adalah sebanyak 109 orang partisipan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan desain *non-experimental*, dan bersifat deskriptif. Berdasarkan pada hasil penelitian ini, alat ukur yang peneliti kembangkan telah memenuhi standar psikometri. Terdapat beberapa rangkaian analisis yang peneliti lakukan, yaitu menguji keterbacaan aitem kepada lima orang, yang mana menghasilkan 69 aitem pernyataan, dan kemudian melakukan uji coba alat ukur kepada 36 orang partisipan, dan menganalisis aitem alat ukur tersebut, dan menghasilkan 40 aitem setelah terdapat beberapa aitem yang digugurkan. Kemudian peneliti melakukan pengambilan data utama alat ukur dengan melibatkan 109 orang partisipan, dan menghasilkan *alpha cronbach* sebesar 0,959 dan dapat dinyatakan alat ukur tersebut reliabel, sedangkan *r* hitung lebih dari 0,300 yang dapat diartikan bahwa 40 aitem pernyataan dinyatakan valid.

Kata Kunci: *quality of working life, validitas, dan reliabilitas*

Submitted: 06 Januari 2020

Revision: 27 Januari 2020

Accepted: 18 Februari 2020

1 PENDAHULUAN

Seperti yang telah kita ketahui, karyawan atau sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki suatu organisasi. Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan orang-orang yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Suatu organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan seefisien, dan seefektif mungkin. Maka dari itu demi dapat bersaing dengan organisasi lain, maka organisasi tersebut perlu untuk memperhatikan kebutuhan para pekerjanya, agar mereka mendapatkan kualitas pekerjaan yang lebih baik. Menurut Reilly, *et al.*, (2012) para pekerja suatu organisasi memiliki kewajiban untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, sedangkan organisasi bertanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan para pekerjanya.

Menurut Boisvert, (1977; dalam Martel, & Dupuis, 2006) *quality of working life* merupakan suatu konsekuensi menguntungkan yang didapatkan seseorang dari kehidupan kerja mereka sehari-hari. Sedangkan menurut Kerce, & Boot-Kewley, (1993; dalam Martel, & Dupuis, 2006) *quality of working life* merupakan sebuah pola pikir yang melibatkan manusia, pekerjaan, dan juga organisasi tempat mereka bekerja. Nadler, & Lawler, (1983; dalam Martel, & Dupuis, 2006) menambahkan bahwa terdapat beberapa elemen dalam pola pikir tersebut, yaitu (1) fokus terhadap dampak dari pekerjaan terhadap orang yang mengerjakannya, dan (2) bagaimana seorang individu mampu memberikan ide dan mampu berpartisipasi dalam memberikan solusi yang sedang dihadapi oleh organisasi tempat mereka bekerja. berdasarkan pada definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *quality of working life* merupakan suatu konsep dalam organisasi yang melibatkan pola pikir, serta perasaan apa yang dirasakan para pekerja di tempat mereka bekerja, yang berkaitan pula

dengan kehidupan diluar lingkungan kerja mereka.

Menurut EWON, (2002) terdapat 5 (lima) dimensi dari *quality of working life*, yaitu *health and well-being*, *job security*, *job satisfaction*, *competency development*, dan *work and non-work life balance*. *Health and well-being* merupakan dimensi fisik, dan psikologis yang seorang individu rasakan selama bekerja. *job security* merupakan dimensi yang berkaitan dengan keamanan kerja seorang individu di suatu organisasi, yang mana organisasi tempat individu tersebut bekerja, mampu atau tidak memberikan para pekerjanya status permanen ataupun pekerjaan tetap. *Job satisfaction* merupakan dimensi yang berkaitan dengan dampak positif yang dirasakan para pekerja berdasarkan pada apa yang mereka kerjakan, ataupun berdasarkan pada situasi kerja yang mereka hadapi. *Competency development* merupakan dimensi yang berkaitan dengan kesempatan yang diberikan organisasi kepada para pekerjanya untuk mengembangkan, dan meningkatkan keterampilan yang mereka miliki, guna mendapatkan jenjang karir yang lebih baik, yang juga dapat berdampak terhadap perkembangan organisasi itu sendiri. Sedangkan *work and non-work life balance* merupakan dimensi yang berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan di lingkungan kerja dengan kehidupan sosial atau pribadi dari seorang pekerja.

Menurut Kannaiah, & Sasikumar, (2014) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *quality of working life*, yaitu komunikasi, perkembangan karir, fleksibilitas pekerjaan, keluarga, motivasi karyawan, suasana kerja, kepuasan kerja, penghargaan, dan dukungan organisasi. Meningkatkan *quality of working life* akan memberikan banyak dampak positif bagi suatu organisasi, seperti memberikan peningkatan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya; mampu meningkatkan kinerja organisasi; dan lain sebagainya. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu mengenai dampak *quality of working life* terhadap performa organisasi, yakni:

Tabel 1.
Penelitian Terdahulu

No.	Hasil Penelitian	Studi
1.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>quality of working life</i> memiliki peran yang krusial dalam membantu meningkatkan performa organisasi.	Chib, 2012
2.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi <i>well-being</i> memiliki peranan yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, maupun performa organisasi	Aketch, <i>et al.</i> , 2012
3.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa suatu organisasi yang mampu meningkatkan <i>quality of working life</i> para karyawannya, maka karyawan tersebut mampu untuk memiliki kehidupan berkeluarga yang lebih baik, dan juga mampu meningkatkan kinerja pribadinya, maupun performa organisasi.	Shrie, & Ashok, 2014
4.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>quality of working life</i> memiliki hubungan yang signifikan dengan seluruh aspek performa organisasi yaitu efektivitas, efisiensi, produktivitas, kualitas, dan inovasi.	Salajegheh, <i>et al.</i> , 2015
5.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>quality of working life</i> para perawat berkaitan erat dengan efektivitas organisasi.	Nasirizade, <i>et al.</i> , 2017

Berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang telah di jabarkan pada tabel 1, maka dapat disimpulkan bahwa *quality of working life* memiliki peranan yang sangat penting baik pada kinerja seseorang, maupun terhadap performa organisasi. Hal tersebut sejalan dengan Sojka, (2014) yang menganggap bahwa *quality of working life* suatu organisasi penting untuk diperhatikan, karena dengan adanya peningkatan pada *quality of working life* akan membantu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Untuk saat ini di Indonesia sulit menemui alat ukur yang mengukur *quality of working life*, sehingga hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan pengembangan alat ukur yang berkaitan dengan *quality of working life*. Pada penelitian ini, dalam menyusun aitem-aitem pernyataan alat ukur *quality of working life* peneliti mengacu pada konsep EWON, (2002) yang mana terdapat 5 dimensi pada variabel tersebut, yaitu *health and well-being*, *job security*, *job satisfaction*, *competency development*, dan *work and non-work life balance*. Harapannya alat ukur ini memiliki aitem-aitem yang mampu mengukur dimensi tersebut secara konsisten, dan valid, dan kedepannya dapat membantu para peneliti

dalam mengukur *quality of working life* yang mengacu pada konsep EWON, (2002).

2 METODE

2.1 Partisipan

Populasi pada penelitian ini adalah para pekerja di Indonesia. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah para pekerja tetap di Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling*, yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Sedangkan proses pengambilan sampel peneliti lakukan secara *accidental sampling*, yaitu proses pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yang mana siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti, dan juga berdasarkan pada ketersediaan partisipan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada beberapa orang yang telah bekerja. kuesioner diberikan dengan cara memberikan kuesioner secara *online*, maupun dalam bentuk lembaran. Total partisipan yang peneliti dapatkan sebanyak 150 orang partisipan, yaitu 1 orang penilai ahli, 4 orang partisipan pengujian secara kualitatif, 36 orang partisipan pengujian secara kuantitatif pada tahap uji coba, dan 109

orang partisipan pengujian secara kuantitatif pada tahap pengambilan data utama. Karakteristik partisipan yang digunakan peneliti pada tahap uji coba dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2.
Data Demografis Partisipan Tahap Uji Coba

Kategori	Frekuensi (N=36)
Usia	
20-35	5
36-50	30
≥ 50	1
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	27
Perempuan	9
Pekerjaan	
Pegawai Swasta	36
Pegawai BUMN	-
Guru/Dosen	-
Freelance	-
Pendidikan	
SMP	4
SMA/Sederajat	25
Diploma	1
S1	6
S2	-

Sedangkan berikut merupakan data demografis partisipan yang berpartisipasi pada penelitian ini dapat dilihat seperti pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3.
Data Demografis Partisipan Tahap Pengambilan Data Utama

Kategori	Frekuensi (N=109)
Usia	
20-35	53
36-50	48
≥ 50	8
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	68
Perempuan	41
Pekerjaan	
Pegawai Swasta	57
Pegawai BUMN	40
Guru/Dosen	8
Freelance	4
Pendidikan	
SMP	4
SMA/Sederajat	26
Diploma	1
S1	62
S2	16

2.2 Desain

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain penelitian *non-experimental*, dan bersifat deskriptif.

2.3 Prosedur Uji Keterbacaan, Uji Coba Alat Ukur, dan *Expert Judgement*

Pada tahap pengujian keterbacaan peneliti melibatkan seorang dosen psikologi industri, dan organisasi, melibatkan pula 2 orang praktisi *human resource* (HR), serta 2 orang guru sebuah sekolah di Surabaya. Kelima partisipan tersebut, diharapkan dapat merepresentasikan karakteristik populasi yang digunakan pada penelitian ini. Total terdapat 69 aitem yang mengukur aspek-aspek dari *quality of working life*. 69 aitem *unfavorable*, dan *favorable* diatur keurutannya, dan digunakan pada saat uji coba.

Aitem-aitem alat ukur *quality of working life* Indonesia pada tahap uji coba ini, terdiri atas 69 pernyataan. Pada tahap uji coba, peneliti menggunakan 36 orang partisipan dengan rentang usia 20-56 tahun, berjenis kelamin laki-laki, dan perempuan, dengan latar belakang pendidikan SMP, SMA, diploma, dan juga S1. Pada saat pengisian alat ukur tahap uji coba, para partisipan diminta untuk menilai total 69 pernyataan sesuai dengan kondisi nyata yang mereka rasakan ketika bekerja, dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari skala 1 (sangat tidak setuju)-6 (sangat setuju). Pengujian psikometrik pada tahap uji coba alat ukur terdiri atas uji validitas, reliabilitas, dan analisis aitem. Berdasarkan pada hasil coba alat ukur tersebut, dapat diketahui validitas, dan juga reliabilitas alat ukur *quality of working life* Indonesia, seperti yang tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.
Alat Ukur *Quality of WorkingLife* Indonesia Tahap Uji Coba

Aspek	Aitem				Jumlah		r	Alpha
	Favorable		Unfavorable		Valid	Gugur		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur				
<i>Health & Well Being</i>	2,4,10,27,35, dan 51	1,5,16,19,43, dan 67	6, dan 52	14	8	7	0,024 – 0,736	0,795
<i>Job Security</i>	3,18,29,53, dan 68	11,37,45, dan 61	12,38, dan 62	30, dan 46	8	6	0,068 – 0,678	0,789
<i>Job Satisfaction</i>	21,22,26,28,32, dan 63	13,25,33,39,47, dan 55	20, dan 56	40	8	7	0,255 – 0,716	0,824
<i>Competency Development</i>	15,23,31,34,36,57, dan 66	7,41,49, dan 65	24	8, dan 58	8	6	0,078 – 0,639	0,813
<i>Work and Non-Work Life Balance</i>	9	17	42,50,54,59,60,64, dan 69	44, dan 48	8	3	0,183 – 0,756	0,873
Total	25	21	15	8	40	29	-	0,939

Aitem dinyatakan valid bila r hitung $> 0,300$
 α sebesar 0,939 ($> 0,700$) maka alat ukur dapat dinyatakan reliabel

Berdasarkan pada hasil uji coba alat ukur ini, dapat diketahui nilai *alpha cronbach* yang dihasilkan sebesar 0,939. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa alat ukur *quality of working life* Indonesia ini reliabel. Sedangkan berdasarkan pada hasil r hitung, maka aitem-aitem yang memiliki nilai di bawah 0,300, akan digugurkan, hal ini dilakukan karena aitem tersebut merupakan aitem yang buruk. Peneliti lantas melakukan *field test* yang terdiri atas 40 aitem, dan menghasilkan *alpha cronbach* sebesar 0,939.

2.4 Pengambilan Data Utama

Langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah melakukan uji coba kembali terhadap alat ukur *quality of working life* Indonesia, yang terdiri atas 40 aitem, dengan menggunakan jumlah responden yang lebih besar. Hal tersebut dilakukan untuk membantu peneliti memilih aitem-aitem yang peneliti anggap lebih cocok dalam mewakili alat ukur *quality of working life* Indonesia. Sama halnya seperti pada tahap uji coba awal, responden diminta untuk memberikan

penilaian terkait dengan *quality of working life* yang mereka rasakan ketika bekerja sesuai dengan kondisi senyatanya, dalam bentuk skala *likert* dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Jumlah responden dalam pengambilan data utama yang peneliti dapatkan adalah 109 orang responden.

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Alat ukur *quality of working life* Indonesia yang terdiri atas 40 aitem dan disebarkan kepada 109 orang partisipan kemudian dilakukan uji reliabilitas kembali, dan melakukan analisis terhadap validitas konstruk, serta validitas faktor alat ukur tersebut dengan menggunakan analisis faktor. Hasil uji validitas, dan reliabilitas alat ukur *quality of working life* pada tahap pengambilan data utama ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Alat Ukur *Quality of Working Life* Indonesia Tahap Pengambilan Data Utama

Aspek	Aitem				Jumlah		r	Alpha
	Favorable		Unfavorable		Valid	Gugur		
	Valid	Gugur	Valid	Gugur				
<i>Health & Well Being</i>	2,4,10,27,35, dan 51	-	6, dan 52	-	8	-	0,345 - 0,779	0,846
<i>Job Security</i>	3,18,29,53, dan 68	-	12,38, dan 62	-	8	-	0,535 - 0,774	0,903
<i>Job Satisfaction</i>	21,22,26,28,32, dan 63	-	20, dan 56	-	8	-	0,413 - 0,773	0,852
<i>Competency Development</i>	15,23,31,34,36,57, dan 66	-	24	-	8	-	0,568 - 0,758	0,901
<i>Work and Non-Work Life Balance</i>	9	-	42,50,54,59,60,64, dan 69	-	8	-	0,541 - 0,831	0,916
Total	25	-	15	-	40	-	-	0,959

r hitung > 0,300 maka aitem dapat dinyatakan valid
alpha sebesar 0,959 (> 0,700) maka alat ukur dapat dinyatakan reliabel

Berdasarkan pada hasil uji coba alat ukur ini, dapat diketahui nilai *alpha cronbach* yang dihasilkan sebesar 0,959. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa alat ukur *quality of working life* Indonesia ini reliabel. Sedangkan berdasarkan pada hasil r hitung, maka aitem-aitem yang memiliki nilai di bawah 0,300, akan digugurkan, hal ini dilakukan karena aitem tersebut merupakan aitem yang buruk. Pada tabel tersebut menunjukkan dari 40

aitem tidak terdapat aitem yang digugurkan, dapat diartikan bahwa aitem-aitem tersebut dikatakan valid.

3.1.1 Kaiser Meyer Olkin Measure

Hasil analisis faktor dengan menggunakan KMO dan *Bartlett's Test* (*Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test of Sphericity*), dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.
KMO dan *Bartlett's Test*

<i>Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>	0,880
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i> 426,549
	<i>df</i> 10
	<i>Sig.</i> 0,000

Berdasarkan pada tabel analisis faktor di atas dengan menggunakan KMO dan *Bartlett's Test*, di dapatkan nilai KMO sebesar 0,880 (> 0,5), dan nilai *Bartlett's Test* sebesar 426,549, serta didapatkan pula nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Berdasarkan pada hasil tersebut, maka alat ukur *quality of working life* ini sudah memenuhi syarat untuk dapat dinyatakan valid.

3.1.2 Norma

Langkah selanjutnya peneliti membuat norma alat ukur *quality of working life* Indonesia dengan menggunakan perhitungan norma ideal berdasarkan masing-masing dimensi *quality of working life*. Berikut merupakan tabel perhitungan norma untuk alat ukur *quality of working life* Indonesia:

Tabel 7.
Perhitungan Norma Mean Ideal Alat Ukur *Quality of Working Life* Indonesia

Variabel		Batas Ideal
<i>Quality of working life</i>	Nilai tertinggi	= 6
	Nilai terendah	= 1
	Jumlah Butir	= 8
		>32

Tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing dimensi *quality of working life* dikatakan baik apabila masing-masing dimensi tersebut mendapatkan nilai mean lebih dari 32.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian, *quality of working life* dapat didefinisikan sebagai suatu konsep dalam organisasi yang melibatkan pola pikir, serta perasaan apa yang dirasakan para pekerja di tempat mereka bekerja, yang berkaitan pula dengan kehidupan diluar lingkungan kerja mereka. Suatu organisasi perlu memperhatikan kebutuhan, dan juga kesejahteraan para pekerjanya, karena dengan peningkatan *quality of working life* yang dirasakan para pekerja selama bekerja di organisasi tersebut, hal ini juga akan berdampak pada organisasi itu sendiri. *Quality of working life* juga dipercaya dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi, sehingga untuk saat ini *quality of working life* menjadi hal penting untuk diperhatikan oleh organisasi, maupun pihak peneliti yang ingin meneliti variabel tersebut.

4 SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Quality of working life merupakan suatu konsep dalam organisasi yang melibatkan pola pikir, serta perasaan apa yang dirasakan para pekerja di tempat mereka bekerja, yang berkaitan pula dengan kehidupan diluar lingkungan kerja mereka. Alat ukur *quality of working life* Indonesia ini memiliki 5 dimensi, yaitu *health and well-being, job security, job*

satisfaction, competency development, dan work and non-work life balance. Alat ukur ini terdiri atas 40 aitem, yang mana masing-masing dimensi terdiri atas 8 aitem pernyataan. Alat ukur ini telah memenuhi standar psikometri, dan dapat dinyatakan valid (r hitung > 0,300) dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,959 (> 0,700), yang mana alat ukur ini dapat dinyatakan reliabel. Selain itu, suatu dimensi *quality of working life* dapat dikatakan baik bila memiliki nilai mean masing-masing dimensi lebih dari 32 (>32). Penelitian ini masih memerlukan kajian lebih lanjut, dikarenakan alat ukur *quality of working life* Indonesia ini bukan merupakan alat ukur adaptasi, melainkan alat ukur yang baru dirancang berdasarkan pada konsep *quality of working life* milik EWON, (2002), yang mana pada konsep tersebut, *quality of working life* terdiri atas 5 dimensi, yaitu *health & well being, job security, job satisfaction, competency development, dan work & non-work life balance.*

4.2 Saran

Berdasarkan pada hasil, dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka implikasi yang dapat diberikan berdasarkan pada hasil penelitian ini adalah alat ukur *quality of working life* Indonesia ini telah memenuhi standar psikometri, dan diharapkan alat ukur ini dapat digunakan oleh peneliti-peneliti selanjutnya yang meneliti mengenai *quality of working life*. Hanya saja, alat ukur ini masih membutuhkan adanya pengembangan lebih lanjut, agar alat ukur *quality of working life* Indonesia ini dapat lebih sempurna.

5 DAFTAR PUSTAKA

Aketch, J. R., Odera, O., Chepkuto, P., & Okaka, O. (2012). Effects of Quality of working life on Job Performance: Theoretical Perspectives and Literature Review. *Current Research Journal of Social Sciences*, 4(5), 383-388.

- Chib. (2012). Quality of working life and Organizational Performance Parameters at Workplace. *SEGi Review*, 5(2), 36-47.
- European Foundation for the Improvement of Living Conditions. (2002). New Work Organization, Working Conditions and Quality of Work: Towards the Flexible Firm? [online] *Office for Official Publications of the European Communities: Ireland*. Available: www.eurofound.eu.int
- Kannaiah, D., & Sasikumar, G. (2014). Quality of working life of Employees in Small Scale Industries. *Asian Journal of Business and Management*, 2(4), 367-372
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of working life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of New Model, and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*, 1-37
- Nasirizade, M., Amouzeshi, Z., Unesi, Z., Vagharseyyedin, S., Biabani, F., & Bahrami, M. (2017). The Relationship between Quality of working life and Organizational Effectiveness among Hospital Nurses. *Mod Care Journal*, 14(1).
- Reilly, N. P., Sirgy, J., & Gorman, A. C. (2012). Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organization. *International Handbooks of Quality of Life*
- Salajegheh, S., Chamanifard, R., Chamanifard, S., & Nikpour, A. (2015). The Relationship between Quality of working life and Organizational Performance: The Moderating Role of Demographic Variables (A Case Study of Foreign Exchange Units of Tejarat Bank, Iran). *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*, 5(9), 128-141
- Shrie, B., & Ashok, K. (2014). Impact of Organisational Culture (OC), Quality of Worklife (QWL) and Organisational Change (OCH) on Organisational Effectiveness (OE): A Literature Review. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 2(12), 247-250.
- Sojka. (2014). Specification of The Quality of working life Characteristics In The Slovak Economic Environment. *Journal of Business*, 3, (1), 283-299
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Dan Pengembangan*. Bandung: Penerbit Alfabeta