



QUALITY OF WORKLIFE: STUDI INDIGENOUS PADA GURU BERSUKU JAWA DI JAWA TENGAH

Ocky Adhi Prakoso ✉

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2013

Disetujui September 2013

Dipublikasikan Oktober 2013

Keywords:

Quality Of Worklife,
Indigenous, Tribes Teacher
Java

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya fenomena konsep *quality of worklife* yang ada didasarkan dari hasil-hasil penelitian yang dilakukan di dunia barat (*culture barat*). Penelitian *quality of worklife* yang dilakukan di berbagai wilayah lain menggunakan konstruk teori *quality of worklife* yang disusun ahli-ahli dari dunia Barat. Sementara beberapa peneliti mengatakan budaya (*culture*) mempengaruhi pemahaman dan pola perilaku individu didalamnya. Selain itu juga terdapat perbedaan mendasar antara budaya barat dengan budaya lain, khususnya budaya suku Jawa. Dari fakta tersebut peneliti memperkirakan akan terjadi perbedaan antara konsep *quality of worklife* yang dimunculkan antara budaya barat dengan budaya Jawa. Tujuan dari studi ini adalah untuk mencari dan mengetahui tentang definisi *quality of worklife* serta faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of worklife* pada guru bersuku Jawa di Jawa tengah. Penelitian ini menggunakan studi *indigenous* yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada studi terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang dalam konteks budayanya. Alat pengumpul data yang dipakai adalah *open-ended questionnaire*, dan metode analisis data yang digunakan adalah *mix-methode* (kualitatif-kuantitatif). Responden penelitian ini berasal dari provinsi Jawa Tengah berjumlah 487 dengan karakteristik guru bersuku Jawa. Temuan lapangan didapat enam kategori yang menyusun definisi *quality of worklife* dimana dua diantaranya merupakan unsur baru yang ditemukan pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah yaitu interaksi sosial dan profesionalisme kerja. 12 faktor *quality of worklife* yang ditemukan pada guru bersuku Jawa di Jawa tengah yaitu (1) lingkungan kerja yang kondusif (2) motivasi kerja (3) reward dan kesempatan berkembang (4) dukungan keluarga (5) kesesuaian pekerjaan dan keinginan (6) kesehatan (7) beban kerja (8) kepuasan kerja (9) loyalitas kerja (10) gaji / kesejahteraan (11) kompetensi diri (12) kedisiplinan. Dua dari 12 (dua belas) faktor tersebut merupakan faktor baru yang ditemukan pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah yaitu kompetensi diri dan kedisiplinan

Abstract

The research was based on the concept of quality of worklife phenomenon that is based on the results of research conducted in the western (western culture). Quality of worklife research carried out in other areas using theoretical constructs drawn quality of worklife experts from the Western tradition. While some researchers say the culture (culture) influence the comprehension and behavior patterns of individuals in it. In addition, there is also fundamental differences between western culture with another culture, especially Javanese culture. From the fact that researchers predict will be the difference between the concept of quality of worklife that emerged between western culture with the culture of Java. The purpose of this study is to explore and learn about the definition of quality of worklife and the factors that affect the quality of worklife in teacher Java tribes in central Java. This study uses indigenous study is an approach that emphasizes the study of behavior and thinking in the context of one's culture. Data collections tool used was an open-ended questionnaire, and data analysis methods used are mixed - method (qualitative-quantitative). The survey respondents came from Central Java province totaled amount 487 with Java tribes teacher characteristics. Field findings obtained six categories that make up the definition of quality of worklife in which two of them are new elements that are found in the teacher tribes in Central Java, Java, social interaction and professionalism. Twelve quality of worklife factors found in Java tribes teacher in Central Java, namely (1) a conducive working environment (2) work motivation (3) reward and development opportunities (4) family support (5) employment suitability and desire (6) health (7) workload (8) job satisfaction (9) workplace loyalty (10) salary / welfare (11) self-competence (12) discipline. Two of these factors is a new factor that was found in Java tribes teacher in Central Java, namely competence and self-discipline.

© 2013 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: journalunnes@yahoo.com

ISSN 2252-6838

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan media pembelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah.

Dalam pendidikan, faktor pendidik yaitu guru memegang peranan penting dan strategis dalam menjalankan fungsi dan pelaksanaan pendidikan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan juga membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Era globalisasi seperti ini menuntut individu yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi sehingga mampu bersaing dalam era globalisasi. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan dalam hal ini kaitannya dalam hal pendidikan (guru).

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan memunculkan kinerja seseorang guru jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka suatu instansi diharapkan mampu menciptakan dan memelihara kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berkaitan tentang penelitian-penelitian *quality of worklife* yang sudah banyak dilakukan

diberbagai negara dengan hasil yang bervariasi, baik dalam penelitian deskriptif, korelasional maupun studi *review literatur*. Keberagaman hasil penelitian tersebut banyak dipengaruhi oleh faktor budaya yang ada pada masing-masing subyek. Keberagaman budaya tersebut memunculkan tentang gagasan penelitian yang lebih detail dan relevan terhadap budaya setempat berkaitan dengan penerapan teori-teori barat. Dalam Psikologi hal ini disebut dengan psikologi indigenous.

Indonesia merupakan negara yang mempunyai keberanekaragaman budaya. Salah satu suku terbesar di negara Indonesia adalah suku Jawa. Dimana 41% dari populasi warga Indonesia merupakan suku Jawa.

Mengingat suku Jawa merupakan suku terbesar di Indonesia serta kentatnya budaya Jawa yang melekat pada masyarakat Jawa, hal ini yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan studi lebih lanjut tentang *quality of worklife* pada masyarakat etnis Jawa khususnya pada guru di Jawa tengah. Dari uraian diatas peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “studi indigenous: *quality of worklife* pada guru yang beretnis Jawa di Jawa tengah”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan gabungan antara kualitatif dan kuantitatif metode ini disebut metode *mixed methode* (Kualitatif-kuantitatif). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah studi *indigenous*. *Indigenous psychology* merupakan salah satu disiplin ilmu yang berusaha untuk memahami fenomena psikologis dalam konteks budaya. Data dalam penelitian ini diambil dari partisipan yang berjumlah 487 orang, yang berasal dari guru suku Jawa di Jawa Tengah. Kriteria guru yang di jadikan partisipan adalah guru yang mengajar di sekolah swasta ataupun negeri, bersuku jawa. Model *sampling* dalam penelitian ini menggunakan teknik *snow ball sampling*. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa *open-ended questionnaire*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Definisi *Quality of Worklife* Menurut Suku Jawa

Berdasarkan hasil koding yang dilakukan terhadap 487 jawaban subjek yang telah ditabulasi diperoleh 6 kategori jawaban dari pertanyaan “menurut anda, apakah kualitas kehidupan kerja itu?”. Keenam kategori tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1. Kategori definisi *quality of worklife* setelah direduksi

Kategori	Jumlah	%
Bermanfaat bagi orang lain	78	16,42%
Interaksi sosial	42	8,84%
Profesional	49	10,32%
Terpenuhinya kebutuhan hidup	20	4,21%
Kepuasan kerja	228	48,00%
Kondisi lingkungan kerja	58	12,21%
Total	475	100,00%

Temuan Faktor yang Mempengaruhi *Quality of Worklife*

Berdasarkan hasil koding yang dilakukan terhadap 487 jawaban subjek yang telah ditabulasi diperoleh 7 kategori jawaban dari pertanyaan “Sebutkan 3 faktor yang kualitas kehidupan kerja anda?”. Tujuh kategori tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 2 Faktor – faktor yang mempengaruhi *quality of worklife* pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah

Kategori	Jumlah	%
Lingkungan kerja yang kondusif	530	37,56
Motivasi kerja	181	12,83
<i>Reward</i> dan kesempatan berkembang	239	16,94
Dukungan keluarga	105	7,44
Kesesuaian pekerjaan dengan keinginan	213	15,10
Kesehatan	98	6,95
Keban kerja	45	3,19
Total	1411	100,00

Temuan Faktor yang Meningkatkan *Quality of Worklife* Suku Jawa

Berdasarkan hasil koding yang dilakukan terhadap 487 jawaban subjek yang telah ditabulasi diperoleh 8 kategori jawaban dari pertanyaan “Sebutkan faktor yang meningkatkan kualitas kehidupan kerja anda?”. 7 kategori tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 3 Tabel faktor yang meningkatkan *quality of worklife* pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah

Kategori	Jumlah	%
Lingkungan kerja yang kondusif	201	42,41
Motivasi kerja	86	18,14
Kepuasan kerja	24	5,06
Loyalitas kerja	14	2,95
Kesejahteraan	67	14,14
Kompetensi diri	30	6,33
Kesehatan	31	6,54
Faktor keluarga	21	4,43
Total	474	100,00

Temuan Faktor yang Menurunkan *Quality of Worklife* Suku Jawa

Berdasarkan hasil koding yang dilakukan terhadap 487 jawaban subjek yang telah ditabulasi diperoleh 9 kategori jawaban dari pertanyaan “Sebutkan faktor yang meningkatkan kualitas kehidupan kerja anda?”. 9 kategori tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4 Faktor – faktor yang menurunkan *quality of worklife* pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah

Kategori	Jumlah	%
Lingkungan pekerjaan yang kondusif	144	30,44
Motivasi kerja	70	14,80
Beban kerja	25	5,29
Kondisi psikologis	31	6,55
Kepuasan kerja	42	8,88
Kompetensi diri	32	6,77
Gaji	30	6,34
Kedisiplinan	25	5,29
Kesehatan	40	8,46
Lingkungan keluarga	34	7,19
Total	473	100,00

Temuan Bagaimana Cara Guru Bersuku Jawa Meningkatkan *Quality of worklife*

Berdasarkan hasil koding yang dilakukan terhadap 487 jawaban subjek yang telah ditabulasi diperoleh 7 kategori jawaban dari pertanyaan “Sebutkan faktor yang meningkatkan kualitas kehidupan kerja anda?”. 7 kategori tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 5 cara yang dilakukan guru bersuku Jawa di Jawa Tengah untuk meningkatkan *quality of worklife*.

Kategori	Jumlah	%
Lingkungan kerja yang kondusif	117	25,11%
Kompetensi diri	106	22,75%
Loyalitas terhadap pekerjaan	152	32,62%
Religiusitas	31	6,65%
Kesehatan	15	3,22%
Kedisiplinan	29	6,22%
Sistem kerja	16	3,43%
Total	466	100%

Temuan Gambaran Kondisi *Quality of Worklife* Guru Bersuku Jawa

Item ini bertujuan untuk mengungkap apakah *quality of worklife* pada responden sudah baik atau belum. Ada 4 kategori disini yaitu :

Tabel 6. Presentase Tingkat *quality of work life* pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah

Kategori	Jumlah	%
Sudah	246	50,51
Cukup	76	15,61
Belum	149	30,6
Kosong	16	3,29
Total	487	100,00

Pembahasan

Beberapa pendapat ahli diatas sesuai dengan hasil penelitian bahwa *quality of worklife* terdiri dari 6 unsur, dimana 4 diantaranya sama dengan apa yang teori diatas yaitu bermanfaat bagi orang lain (merupakan nilai – nilai personal dalam teori diatas), kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan terpenuhinya kebutuhan hidup. Dua unsur tersisa, dimana unsur tersebut

tidak disebutkan dalam teori *quality of worklife* menurut Kossen dan Walton serta cascio yaitu unsur interaksi sosial dan profesionalisme kerja.

Disinilah indigenisasi mulai terlihat, hal tersebut di tunjukan dengan munculnya 6 unsur yang menyusun definisi *quality of worklife* menurut guru bersuku Jawa di Jawa Tengah. dimana dua diantaranya merupakan unsur baru yang tidak ditemukan dalam definisi *quality of worklife* menurut Kossen dan Walton.

Perbandingan Faktor yang Mempengaruhi *Quality of Worklife* Guru Bersuku Jawa dengan Penelitian Di Luar Negeri**Tabel 6** Perbandingan faktor *quality of worklife*

Negara	Peneliti	Faktor
Barat	Walton dalam Ari Husnaini 2006	1. Kompensasi yang cukup dan adil. 2. Kondisi kerja yang aman dan sehat 3. Kesempatan untuk berkembang 4. Rasa aman 5. Perasaan memiliki 6. Hak-hak karyawan 7. Pekerjaan 8. Tanggung Jawab sosial dalam bekerja
	Riggio dalam Umi Widyastuti 2012	1. kompensasi 2. Desain Pekerjaan 3. Partisipasi
	Indumatrthy.R Tamil nadu	1. Training yang diberikan dari perusahaan untuk membantu pekerja untuk mencapai performa kerja yang efisien. 2. Kenyamanan jam kerja. 3. Partisipasi pekerja terhadap perusahaan dalam pengambilan suatu keputusan. 4. Perusahaan memberikan pemeriksaan kesehatan gratis. 5. Pemberian fasilitas transportasi. 6. Perusahaan mengikut sertakan pekerja dalam perayaan daerah atau festival nasional sebagai waktu berlibur dan bersenang-senang
	Subberethina bharethi pugaledhi,	1. faktor aturan tugas kerja 2. Aturan atau norma sosial
	Mobolaji Ogunsanya	1. Kesempatam bekerja secara mandiri 2. Tersedianya fasilitas kerja 3. Perawatan kesehatan 4. Pengakuan atas performa kerja yang tinggi/baik 5. fleksibilitas waktu kerja
	Chandrashu Sinha	1. Komunikasi 2. Pertumbuhan dan perkembangan karier 3. Komitmen organisasi 4. Dukungan emosional supervisor 5. Fleksibilitas peraturan kerja 6. Respon keluarga 7. Motivasi pekerja 8. <i>Organizational climate</i> 9. Dukungan organisasi atau perusahaan 10. Kepuasan kerja 11. <i>Reward</i> dan <i>benefite</i> 12. Kompensasi.
	Hasil penelitian <i>quality of worklife</i> pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah	1. Lingkungan kerja yang kondusif 2. motivasi kerja 3. <i>Reward</i> dan kesempatan berkembang 4. Dukungan keluarga 5. Kesesuaian pekerjaan dan keinginan 6. Kesehatan 7. Beban Kerja 8. Kepuasan kerja 9. Loyalitas kerja 10. Gaji / kesejahteraan 11. Kompetensi diri 12. Kedisiplinan

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dan persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of worklife*, hal ini disebabkan oleh kebudayaan yang ada dan berkembang di masing-masing tempat. Dimana kebudayaan tersebut akan berpengaruh terhadap persepsi dan pola pikir orang yang ada dalam lingkup kebudayaan tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan beberapa faktor *quality of worklife* pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah yang tidak ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya antara lain kompetensi diri dan kedisiplinan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang tidak ditemukan dalam studi-studi sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indigenasi yang dimiliki yang dimiliki suatu komunitas atau kebudayaan tertentu.

Gambaran Kondisi *Quality of Worklife* Suku Jawa

Berdasarkan data lapangan yang telah diolah ditemukan bahwa ada tiga kategori *quality of worklife* pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah yaitu guru yang menjawab bahwa *quality of worklife* mereka sudah baik sebanyak 50,51% dari total subjek keseluruhan 487. Sementara 15, 61% guru bersuku Jawa di Jawa Tengah merasa *quality of worklife* mereka dalam taraf yang cukup atau sedang. 30,60% sisanya merasa bahwa *quality of worklife* mereka berada dalam kondisi yang kurang atau merasa belum baik. Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah bahwa mayoritas guru bersuku Jawa di Jawa Tengah sudah mempunyai *quality of worklife* yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data-data hasil penelitian yang dipaparkan diatas diperoleh kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian definisi *quality of worklife* Menurut guru bersuku Jawa di Jawa Tengah *quality of worklife* merupakan

suatu kondisi atau kualitas kehidupan guru pada tempat mereka bekerja. *Quality of worklife* merupakan nilai-nilai diri serta etos kerja yang terkandung pada diri seorang guru terkait dengan motivasi kerja guru. Disini motivasi kerja akan muncul dengan terpenuhinya kesejahteraan kerja yang meliputi reward dan kesempatan berkembang dalam karier, kesesuaian pekerjaan serta beban kerja. Guru bersuku Jawa di Jawa Tengah menganggap bahwa dukungan keluarga merupakan bagian dari *quality of worklife* dimana keluarga merupakan semangat mereka dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah ditemukan 12 faktor yang mempengaruhi *quality of worklife* pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah yaitu, lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja, kesejahteraan, dukungan keluarga, kesehatan, beban kerja, kepuasan kerja, kompetensi diri, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan, loyalitas kerja, kedisiplinan serta *reward* dan kesempatan berkembang.
3. Berdasarkan data lapangan yang telah diolah ditemukan bahwa ada tiga kategori *quality of worklife* pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah yaitu guru yang menjawab bahwa *quality of worklife* mereka sudah baik sebanyak 50,51% dari total subjek keseluruhan 487. Sementara 15, 61% guru bersuku Jawa di Jawa Tengah merasa *quality of worklife* mereka dalam taraf yang cukup atau sedang. 30,60% sisanya merasa bahwa *quality of worklife* mereka berada dalam kondisi yang kurang atau merasa belum baik. Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah bahwa mayoritas guru bersuku Jawa di Jawa Tengah sudah mempunyai *quality of worklife* yang baik.

Saran

Dibawah ini merupakan beberapa saran peneliti mengenai hal-hal yang berkaitan dengan *quality of worklife* yang mana *quality of worklife* merupakan variable yang diteliti pada guru

bersuku Jawa di Jawa Tengah. Berikut adalah beberapa saran dari peneliti.

1. Bagi *peneliti* selanjutnya

Guna mempertajam dan memperkuat hasil penelitian maka perlu untuk belajar dan memahami konsep indigenous. Hal ini dimaksudkan setelah peneliti selanjutnya paham dan mengerti tentang konsep indigeneos peneliti selanjutnya bisa lebih tajam dan mendalam dalam membahas hasil penelitian. Penelitian ini dapat dijadikan studi pendahuluan sebagai sumber informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan *quality of worklife* pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah.

Untuk keakuratan dan ketepatan hasil penelitian, perlu adanya kesesuaian jumlah sampling dengan jumlah populasi sehingga sampling bisa mewakili populasi. Selain itu pemilihan metode sampling juga perlu disesuaikan dengan kebutuhan penelitian sehingga hasil penelitian lebih akurat.

2. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian ini merupakan sumber informasi mengenai apa dan bagaimana *quality of worklife* menurut guru bersuku Jawa di Jawa Tengah. Hasil penelitian ini menurut peneliti sangat penting untuk menjadi pertimbangan instansi-instansi pendidikan di Jawa tengah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of worklife* dimana *quality of worklife* dapat mempengaruhi performa dan kinerja seorang guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sehingga diharapkan instansi mampu meningkatkan *quality of worklife* guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 1999. "Aplikasi Konsep *Quality of Worklife* dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul" . *Usahawan*. No. 10, hal 25-29
- Baleghizadeh, Gordani. 2012. *Motivation and Quality of Worklife Among Secondary School EFL Teacher. Australian Journal of Education*. Australia.
- Boediono. 2012. *Pendidikan Adalah Kunci Pembangunan Bangsa*. <http://wapresri.go.id/index/preview/karya/2358>. (diunduh pada 27 Januari 2013).
- Emadzadeh, Khorasani and Nematzadeh. 2012. *Assesing the Quality of Worklife of Primary School Teacher in Isfahan city. IJCRB*. Iran.
- Hariyono, P. 1993. *Kultur Cina dan Jawa, Pemahaman Menuju Asimilasi Kultural*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Heru kurnia. Meningkatkan *Quality of worklife* sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai. <http://herukurniantotjahjono.com/?p=1248>. (diunduh pada 29 agustus 2013).
- Husnawati Ari. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Krayawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Tesis*. Universitas Diponegoro. tidak diterbitkan
- Jatman, Darmanto. 1997. *Psikologi Jawa*. Yogyakarta. Yayasan Bentang Budaya.
- Koentjaraningrat. 1984. *Kebudayaan Jawa*. Jakarta. PN Balai Pustaka
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Morissan, M.A. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. Kencana
- Nurdini, Allis et al. 2010. *Pembelajaran Tentang Mixed-Methode Pada Penelitian Perumahan Pasca Bencana Studi Kasus: Penelitian di Aceh dan Pangandaran*. Online. Diunduh melalui <http://ar.itb.ac.id/pp>. Institut Teknologi Bandung
- Pugalandhi, Umaselvi and Nakkeran. 2011. *Quality of Worklife : Perception of College Teacher. MPRA paper*. Munich.
- Poerwanto, Hari. 2006. *Kebudayaan dan Lingkungan Dalam Perspektif Anropologi*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Poerwandari, Kristi. 2001. *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta. Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) UI.

- Pratama Mucti Yudha. 2012. Pengaruh *Quality of worklife* Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit TK IIPutri hijau Kesdam I/ BB Medan. *Tesis*. Tidak diterbitkan
- Primasari, Ardi et al. 2012. What make teenagers happy? An exploratory study using indigenous psychology approach. *International Journal of Research Studies in Psychology*. Volume 1 Number 2, 53-61.
- Putri, Adelia Khrisna et al. 2012. Sadness as perceived by Indonesian male and female adolescents. *International Journal of Research Studies in Psychology*. Volume 1 Number 1, 27-36.
- Rarasati, Niken et al. 2012. Javanese adolescents' future orientation: An indigenous psychological analysis. *International Journal of Research Studies in Psychology*.
- Salim, Agus. 2006. *Stratifikasi Etnik*. Yogyakarta. Tiara Wacana
- Sheel, Sindhwani dkk. 2012. *Quality of Worklife, Employee Performace and Career Growth Opportunities : A literature Review*. Zenith. Australia.
- Sujamto. 1992. *Refleksi Budaya Jawa Dalam Pemerintahan dan Pembangunan*. Semarang: Dahara Prize.
- Sulistiadi Ari. 2008. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PT. Mandiri Abadi. *Tesis*. USU. Tidak diterbitkan
- Suryomentaram, Ki Ageng. *Wejangan Pokok Ilmu Bahagia*.
<http://www.reocities.com/SouthBeach/tidepool/1029/dafnas.htm>. (diunduh pada 27 Januari 2013).
- Suseno, Franz Magnis. 1988. *Etika Jawa*. Jakarta. PT Gramedia.
- Widyastuti Umi dan Dedi Purwana. 2012. Analisis Faktor-Faktor Dalam Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*) di Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Econo Saint vol. X*
- Wahju Astjarjo Rini. 2007. Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Management Dan Kewirausahaan*. VOL.98, NO. 1.
- Yang, C. P dan Lu, F.G.2007. Indigenous and Cultural Psychology: Understanding People in Context. *Journal Pastoral Psychology*, CA 94110, USA.