

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA GURU TERHADAP
LOYALITAS GURU DI SEKOLAH SMA NEGERI 10 SAMARINDA SEBRANG,
KALIMANTAN TIMUR**

Eis Endah Kurnia¹

Evi Kurniasari Purwaningrum², Meyritha Trifina Sari²

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

Email : Endahindah299@yahoo.com

Abstract

This study aims to examine the role of quality of work life to teacher loyalty, so that teachers can survive in school in a long time. This study took sample of 63 teachers, data collection methods in this study using quantitative methods of distributing a questionnaire that contains about the quality of work life as well as loyalty of teachers with four options likert scale through the method of regression analysis two predictors. The findings of this study support the hypothesis that collectively the quality of work life can predict teacher loyalty ($R=0,667; F=48.903; p<0,000$). The results showed the greatest predictors for predicting teacher loyalty were predictor of teacher loyalty, Then the higher the quality of work life the higher the loyalty of teachers.

Keywords: *Quality of Work Life, Master Loyalty.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peranan kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas guru, sehingga para guru mampu bertahan di sekolah dalam waktu yang cukup lama. Penelitian ini mengambil sample 63 guru, metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu penyebaran kuesioner yang berisi tentang kualitas kehidupan kerja serta loyalitas guru dengan empat pilihan jawaban skala likert melalui metode analisis regresi dua prediktor. Temuan dari penelitian ini mendukung hipotesis bahwa secara bersama-sama kualitas kehidupan kerja dapat memprediksi loyalitas guru ($R=0,667; F=48.903; p<0,000$). Hasil menunjukkan prediktor terbesar untuk memprediksi loyalitas guru merupakan prediktor dari loyalitas guru, maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas guru.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Loyalitas Guru.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan mendasar dalam sistem pendidikan nasional yang telah berlangsung separuh abad lamanya. Sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus, akan tetapi dalam pelaksanaannya penuh dengan keterbatasan secara institusional. Berberapa permasalahan tersebut berkisar pada persoalan kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi guru, kurangnya tingkat kesejahteraan guru, rendahnya etos kerja dan komitmen guru serta kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru.

Peningkatan sumber daya manusia guru sebagai sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru yang mana kinerja guru ini dapat

dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Pendidikan dan latihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatihan dan peserta dengan tujuan membuka cakrawal berpikir yang luas dan gagasan yang rasional. Pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan motorik. Adapun upaya untuk membina dan mengembangkan sumber daya manusia diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah (Hamsinah, 2016).

Guru adalah sebuah profesi. Profesionalisme guru tentunya sangat terkait dengan unsur manajemen kerja guru, selain itu juga dengan melihat dedikasi dan loyalitasnya terhadap profesinya tersebut. Jika dilihat dari fungsinya, guru mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mencerdaskan anak bangsa. Tanggung jawab tersebut tidak dapat dilewati begitu saja tanpa adanya loyalitas. Seperti yang dikemukakan oleh Chatib (2013) bahwa guru yang pantas untuk diberhentikan adalah guru yang mempunyai masalah pada komitmen atau loyalitas, bukan kompetensi. Dari pendapat

tersebut, jelas bahwa pentingnya menumbuhkan sikap loyal atau setia.

Gambaran tentang tingkat kehadiran guru dapat disimak pula dari hasil penelitian menurut Wulan (2013) sejumlah sekolah di wilayah Kota Depok terdiri dari 14 kecamatan yang memiliki 8 sekolah menengah atas (SMA) Negeri secara demografi kondisi ini menyebabkan beberapa sekolah terletak pada lokasi yang tidak mudah di jangkau dengan cepat oleh guru. Hal ini merupakan salah satu permasalahan yang berhubungan dengan kedisiplinan guru dalam hal kehadiran atau ketepatan waktu tiba disekolah. Permasalahan rendahnya kedisiplinan dalam tugasnya tentu berkaitan dengan kinerja guru. penelitian ini dilakukan pada guru-guru SMA Negeri yang tersebar di 3 (tiga) kecamatan di kota depok, yaitu kecamatan sukma jaya, Pancoran Mas dan Limo. Meskipun demikian hasil analisis data diharapkan dapat mewakili karakteristik sekolah lain yang berada di kota depok penelitian ini dilakukan untuk mencapai keberhasilan penyapaian tujuan sistem pendidikan nasional diperlukan adanya kesungguhan dan komitmen yang kuat dari berbagai pihak, baik pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah, sehingga kualitas SDM Indonesia dapat ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitasnya, khususnya guru yang merupakan salah satu komponen dalam pendidikan.

Peraturan disiplin pegawai negeri sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan sebagainya, hal ini juga bisa di lihat dari para guru di sekolah, searusnya seorang guru yang bersetatus PNS dengan beban tugas yang diberikan sebanyak 24 jam dalam satu minggu, mereka harus siap dengan konsekuensinya yakni datang tidak harus pada jam mengajar, tetapi mereka harus siap mulai dari jam 7 (tujuh) 15 (lima belas) bel berbunyi sampai jam bel pulang, namun kenyataanya mereka sering telat datang ke sekolah, datang sesuai dengan jam mengajar saja, setelah jam mengajar masuk (tatap muka) mereka langsung pulang, di dalam pegumpulan tugas-tugas pembuatan perangkat pembelajaran, seperti memasukan nilai ke kurikulum, mengumpulkan program pembelajaran dan sebagainya mereka sering tidak menghiraukannya, dan menganggap semuanya itu hanya bersifat formalitas saja dan mengakibatkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagai mana kerja pegawai yang

kesemuanya menunjukkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan, sehingga dalam masalah ini penegakan disiplin PNS kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih kusus (Sujianto dkk, 2011)

Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat di simpulkan bahwa setiap guru melakukan adanya rapat bulanan, dimana setiap akhir bulan semua guru-guru dikumpulkan untuk membahas adanya target kinerja atau pengajaran yang harus ditingkatkan pada setiap mata pelajaran dan kinerja guru-guru selama satu bulan sekali. Masalah yang sering dibahas dalam setiap rapat kerja adalah tentang bagaimana memelihara hubungan antara pribadi dan guru-guru untuk selalu meningkatkan kinerja dan loyalitas guru agar lebih baik lagi. Dari wawancara dengan beberapa guru dapat di gambarkan bahwa sebagai guru, ketika jam bekerja berlangsung ditemukan beberapa guru yang tidak tepat waktu mengajar saat jam pelajaran mulai berlangsung dan adanya guru-guru yang keluar tanpa mengisi daftar keluar masuknya guru pada saat jam mengajar. Guru menghabiskan waktu kerja mereka dengan mengobrol pada saat jam mengajar, sebagai contoh dan teladan bagi siswa, hendaknya guru menerapkan sikap

loyalitas dari diri sendiri misalnya mulai berusaha untuk datang ke sekolah lebih awal, masuk ke kelas juga lebih awal, dan mematuhi peraturan di sekolah misalnya pakaian seragam sekolah, guru juga harus memakai pakaian yang mencerminkan ketaatan guru, sehingga siswa akan meniru sikap loyalitas dan patuh terhadap peraturan di sekolah.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru masih ada yang tidak menaati peraturan dan masih ada beberapa guru yang mengajar tidak tepat waktu, mengulur waktu jam masuk pada saat mengajar, kurangnya tanggung jawab saat mengajar, berdasarkan keterlambatan dari beberapa guru. Menurut laporan dari staf tata usaha di salah satu SMA di Samarinda mengatakan beberapa laporan bahwa sebagian rekapan absensi perbulanya selalu ditutupi jika ada guru yang terlambat atau guru yang tidak hadir, menurut laporan semua itu dikarenakan agar hasil tiap bulannya selalu baik dan kinerja guru dianggap memenuhi peraturan dalam mengajar setiap harinya.

Loyalitas dan kualitas kehidupan kerja merupakan dua hal yang menunjukkan hubungan antara organisasi dan guru. Loyalitas adalah suatu kepentingan perilaku yang diinginkan organisasi dan guru dalam bekerja, artinya guru diharapkan memiliki loyalitas terhadap

organisasi dimana mereka bekerja. Sedangkan kualitas kehidupan kerja merupakan keseimbangan yang diharapkan antara organisasi dan guru. Artinya, kualitas kehidupan kerja merupakan kepentingan yang diinginkan oleh organisasi dan guru, dimana mereka sama-sama mendapatkan kualitas yang baik dalam pekerjaannya. Sehingga dari loyalitas dan kualitas kehidupan kerja akan memunculkan adanya suatu kepuasan antara organisasi dan guru. Dalam hal ini adanya suatu kepuasan dalam bekerja merupakan kepentingan yang diinginkan guru, artinya guru menginginkan adanya kepuasan yang diberikan oleh organisasi berupa adanya gaji yang layak, promosi yang adil, hubungan antara rekan kerja dan atasan yang baik serta adanya kepuasan guru terhadap pekerjaannya (Fajrin & Riono 2014).

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris, pengaruh kualitas kehidupan kerja guru terhadap loyalitas guru di SMA Negeri 10 Samarinda.

TINJAUAN TEORI

A. Pengetian Loyalitas

Thommy & Stefanus (2010) mengemukakan bahwa loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang akan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Demikian semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Menurut Jusuf (dalam Nandania, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

- a. Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
- b. Faktor emosional. Menyangkut karyawan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang. Lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena organisasi merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-

penghargaan yang diberikan organisasi dan budaya kerja.

Faktor kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh organisasi.

B.Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Fauzan (dalam Irawati, 2015) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Hackman & Winardi (dalam Irawati, 2015) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman mereka didalam organisasi dimana mereka bekerja. Menurut Cascio (dalam Irawati, 2015) mengemukakan bahwa peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan istilah umum yang meliputi perasaan seseorang yang meliputi setiap dimensi kesejahteraan atau upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan hubungan antara karyawan maupun dengan organisasi atau instansi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Cascio & Cascio Wayne (dalam Irawati, 2015) mengemukakan ada tiga indikator kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada guru memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.
2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam

kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah kebutuhan (imbalan), keinginan (lingkungan kerja yang kondusif) dan kesempatan untuk mengemukakan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam organisasi dimana mereka bekerja. Dengan demikian maka dengan lingkungan tersebut karyawan bisa bekerja dengan nyaman dan optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu. Penelitian ini dikenakan kepada 63 guru yang ditentukan dengan teknik *nonprobability sampling*.

Alat ukur yang digunakan adalah skala kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari 35 aitem dan skala loyalitas guru yang terdiri dari 96 aitem. Menurut hasil uji validitas aitem pada skala kualitas kehidupan kerja yang diberikan pada 63 orang subyek penelitian yang terdiri dari 7 aspek secara keseluruhan penelitian menunjukkan bahwa semua aitem kualitas

kehidupan kerja memiliki validitas yang baik dengan *Corrected Item-Total Corelation* (nilai r hitung) berkisar antara 0,338-0,930, sehingga tidak ada aitem yang gugur dalam skala ini.. Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh angka koefisien reliabilitas pada skala kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 0,973. Sedangkan hasil uji validitas skala loyalitas guru yang terdiri dari 96 aitem. Menurut hasil uji validitas aitem pada skala loyalitas guru yang diberikan pada 63 orang subjek penelitian yang terdiri dari 4 aspek secara keseluruhan terdapat 22 aitem yang gugur dan menyisakan 74 aitem dengan skor *Corrected Item-Total Corelation* (nilai r hitung) berkisar antara 0,338-0,930. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach's pada skala loyalitas pada 74 aitem keseluruhan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,973

Analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana. Penggunaan metode analisa ini digunakan antara variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja) terhadap variabel Y (Loyalitas Guru) dengan bantuan *SPSS (Statistical Package For Social Science) 16 For Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan beberapa uji asumsi yaitu:

a. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data tersistribusi atau tidak. Data yang diuji adalah sebaran data pada instrument kualitas kehidupan kerja (X) terhadap loyalitas guru (Y). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikan 0,01. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai *Aximp. Sig (2-tailed)* nya > dari 0,01 *level of significant* (a). Berdasarkan hasil uji normalitas maka diperoleh nilai *Aximp. Sig (2-tailed)* diperoleh hasil sebesar 0,097, karena signifikansi lebih dari 0,01 ($0,097 > 0,01$), maka nilai residual tersebut normal.

b. Uji Linieritas

Uji asumsi linieritas dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas guru. Pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan *test For linearity*, sehingga diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar 16,0 ($p >$ maka bersifat linear dan data memenuhi asumsi klasik linearitas sebagai prasyarat analisis regresi linear.

c. Uji Regresi Sederhana

Pengujian dilakukan dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan metode enter diperoleh nilai $R = 0,667$, $R Square = 0,445$ dan $p = 0,000$. Nilai R dalam regresi sederhana menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R yang diperoleh adalah 0,667 yang berarti bahwa korelasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas guru adalah sebesar 0,667.

Sumbangan efektif variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh nilai $R Square$ 0,445. Hal ini berarti bahwa sumbangan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas guru sebesar 44,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi ini juga menunjukkan pengaruh dengan arah positif terhadap kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas guru yang artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka loyalitas guru juga semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru (Fajrin & Riyono, 2014) loyalitas dan kualitas kehidupan kerja merupakan dua hal yang menunjukkan hubungan antara sekolah dan guru. Loyalitas guru adalah suatu kepentingan perilaku yang

diinginkan sekolah dari guru dalam bekerja, artinya guru diharapkan memiliki kesetiaan terhadap pekerjaannya dimana mereka bekerja (mengajar). Sedangkan kualitas kehidupan kerja merupakan keseimbangan yang diharapkan antara sekolah dan guru, artinya kualitas kehidupan kerja merupakan kepentingan yang diinginkan oleh sekolah dan guru, dimana mereka sama-sama mendapatkan kualitas yang baik dalam pekerjaannya. Sehingga dari loyalitas dan kualitas kehidupan kerja akan memunculkan kepuasan antara sekolah dan guru (Fajrin & Riono, 2014).

Kualitas kehidupan kerja juga menimbulkan keinginan para guru untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas seseorang, hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas guru sebagai pengantar untuk menjadikan guru menjadi lebih loyal dalam bekerja (Arifin, 2012).

Studi ini memperkuat penjelasan pengaruh adanya kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas kerja guru sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas guru. Hal ini tampak pada hasil pengujian hipotesis dengan nilai probabilitas (p) = 0,000 ($p < 0,01$) maka disimpulkan terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja (X) terhadap loyalitas guru (Y) dengan nilai *R Square* 0,445 yang artinya ada sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja sebesar 44,5% terhadap loyalitas guru. Hasil analisis regresi ini juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh dengan arah yang positif terhadap loyalitas guru yang artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka loyalitas guru juga semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi mengenai pentingnya loyalitas pada guru, sehingga Instansi dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas kerja pada guru.

b. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pentingnya upaya membangun sikap atau perilaku guru dalam ketaatan atau peraturan dalam mengajar, bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas disekolah, jujur dalam bekerja dan juga sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja terhadap guru loyalitas pada guru di SMA Negeri 10 Samarinda.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil analisa pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas memiliki nilai pengaruh sebesar 44,5% yang artinya masih ada 55,5% lagi pengaruh variabel dan faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas guru. Sehingga ini diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggali dan mempelajari lebih dari variabel lain yang berpengaruh terhadap loyalitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

Ambarsari,A.D. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Karyawan Dengan Loyalitas*

Kerja CV. Sinar Abadi (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Atmaja, M.D. 2014. *Quality of Worklife. Jatinangor: Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran.*

Angelia, N. 2013. *Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, 2(1).

Arifin, Noor. 2012. *Analisis Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. Jurnal Economia*, 8 (1).pp-15.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.*(Edisi. Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S (2006). *Realibilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar*

Afani, T. (2013). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Depok.*

Chatib,M.(2013). *Kelasnya Manusia. Kaifa.*

Fajrin, F.R.,& Riyono, B. (2014). *Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Kualitas Kehidupan Kerja Karywan* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada)..

Heryati, A. (2016). *Pengaruh Kopensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Oprasi PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG. Jurnal Ecoment Global : Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(2)

- Hamsinah, H. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Guru*. SOSIO-DIDAKTIKA: Social Science Education Journal. 3(1), 70-80.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Irawati, S. A. (2015). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang*. Neo-Bis, 9(2), 4-52.
- Nandania, R. (2013). *Peran Kepercayaan Organisasi dengan Loyalitas Karyawan di BCA Malang Raya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Nurhayati, T. (2014). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia* (ykkbi).
- Pardaniningtyas, M.A., Budiani, M. S., & Psi, M. (2017). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. X. Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2).
- Putri, S. I., & Darmastuti, I. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Rahmah, A., Ranu, M. E., & Unesa, K. K. S. (2013). *Peran Budaya dan Iklim kerja terhadap Loyalitas Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan*. Jurnal Sasi Vol. 17 No. 3 Bulan Juli-September 2011.
- Sesilia, A. P., Aziz, A., & Syafizaldi, S. (2015). *Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam*. Psikologi Konseling, 7(2).
- Syadam, G. (2000). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Sujianto, Hasminar (2011). *Analisis Disiplin PNS Sebagai Bentuk Loyalitas Profesi Studi Kasus Guru-Guru: Program Studi Ilmu administrasi Negara FISIP Universitas Riau*.
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suprastowo, P. (2013). *Kajian tentang Tingkat Ketidakhadiran Guru Sekolah Dasar dan Dampaknya terhadap siswa*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 19(1), 31-49.
- Samtica, S. (2011). *Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of work life) Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RS Haji Jakarta*. Skripsi, Fakultas Kesejahteraan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Stefanus, Tommy dkk. (2010). *Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT PALMA ABADI SENTOSA di Palang Raya*. Volume 1, No. 2. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.
- Walton 1980. *Jurnal Proffesional Psychology: Quality Of Work Life Activities: Aresearch Agenda*. American PsychologicalAssosiation, Inc. 11(3).

Wulan, Sarah. (2013). *Hubungan Disiplin dengan Kinerja Guru Studi Kasus di SMA NEGERI DI 3 KECAMATAN KOTA DEPOK*. Jurnal Ilmiah Widya, 1(1).