

**PENGARUH KARAKTERISTIK DEMOGRAFI DAN IKLIM  
ORGANISASI TERHADAP *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL)  
DOSEN POLITEKNIK KESEHATAN BANJARMASIN.**

---

**Tini Elyn Herlina**

(Politeknik Kesehatan Banjarmasin)

**Ahmad Alim Bachri**

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

**ABSTRACT**

*This study aims to identify and analyze the influence of demographic characteristics such as: Age, Gender, Work Period, marital status, Status Employment, Income, Number of dependents and education level as well as Organizational Climate either simultaneously or partially on the Quality of Work Life lecturer Polytechnic Health Banjarmasin.*

*The research method using a questionnaire with non-probability technique and accidental sampling obtained a sample of 69 lecturers from the Polytechnic Banjarmasin health of the population of 102 people. Measurements made with Likert scale variables and multiple linear regression analysis using software Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 17.*

*The research concludes that there is a significant effect simultaneously on two independent variables: demographic characteristics and organizational climate on the dependent variable: Quality of Work Life, while only partially Organizational Climate variables which indicate a significant influence on the Quality of Work Life Lecturer Polytechnic Banjarmasin.*

**Keywords:**

*Demographic characteristics, Organizational Climate, Quality of Work Life (QWL), Multiple Linear Regression Analysis, Lecturer.*

**ABSTRSAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara karakteristik demografi berupa: Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Status Perkawinan, Status Kerja, Income, Jumlah Tanggungan dan Tingkat Pendidikan serta Iklim Organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap Quality of Work Life dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin.*

*Metode penelitian menggunakan kuesioner dengan teknik non probability dan accidental sampling didapatkan sampel sebanyak 69 orang dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin dari populasi 102 orang. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert dan alat analisis regresi linear berganda menggunakan software Statistical Package for The Sosial Science (SPSS) versi 17.*

*Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari dua variabel bebas: karakteristik demografi dan iklim organisasi terhadap variabel terikat: Quality of Work Life, sedangkan secara parsial hanya variabel Iklim Organisasi yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Quality of Work Life Dosen Poltekkes Banjarmasin.*

**Kata kunci:**

*Karakteristik Demografi, Iklim Organisasi, Quality of Work Life (QWL), Analisis Regresi Linear Berganda, Dosen.*

## PENDAHULUAN

Politeknik Kesehatan (Poltekkes) adalah sebuah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Kesehatan (Kemenkes) yang dibentuk untuk menunjang ketersediaan jumlah, jenis, dan penyebaran tenaga kesehatan dengan memproduksi tenaga kesehatan dan bertanggung jawab dalam menghasilkan lulusan tenaga kesehatan yang berkualitas. Salah satu komponen penting sistem pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia kesehatan adalah dosen. Poltekkes saat ini memiliki 102 dosen tetap yang tersebar di 6 jurusan.

Secara pasti pengukuran terhadap QWL dosen tetap Poltekkes belum pernah dilakukan sehingga tidak dapat diketahui bagaimana persepsi mereka terhadap kualitas kehidupan kerjanya, namun bila mengacu pada dimensi QWL yang ditetapkan oleh Walton, berdasarkan hasil observasi lapangan terdapat beberapa hal yang ditengarai masih dirasakan para dosen dalam hal (1) lingkungan kerja yang aman: minimnya keberadaan alat penunjang pengajaran dan fasilitas keamanan selama bekerja terutama pada saat praktikum; (2) pertumbuhan karier: kurangnya sarana pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga kesempatan untuk menggali dan mendapatkan peningkatan ilmu hanya dirasakan oleh beberapa orang saja dalam satu tim kerja; (3) pengembangan kapasitas sumberdaya manusia: salah satu indikator yang nampak adalah rendahnya kesempatan untuk ikut serta dalam proses perencanaan untuk pengembangan kualitas kerja dan pengambilan keputusan juga dirasakan; (4) kompensasi: secara tidak langsung terlihat perbedaan antara pendapatan dosen tetap yang telah tersertifikasi dengan yang tidak padahal dari segi tanggung jawab dan beban kerja tidak terdapat perbedaan yang berarti. Hal ini berdampak terhadap keinginan dan motivasi bekerja, salah satu diantaranya bahwa dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2012 terdapat

32 dari 102 orang (31,4%) dosen yang sama sekali belum pernah melakukan penelitian, dan demotivasi pada dosen muda yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

### Perumusan Masalah

1. Apakah karakteristik demografi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap *Quality of Work Life* dosen Poltekkes Banjarmasin?
2. Apakah karakteristik demografi berpengaruh terhadap *Quality of Work Life* dosen Poltekkes Banjarmasin?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *Quality of Work Life* dosen Poltekkes Banjarmasin?

### TINJAUAN PUSTAKA

Mutu kehidupan kerja mempunyai banyak arti yang berlainan. Walton dalam Timossi (2008) menyatakan bahwa QWL menjadi sesuatu yang penting untuk melestarikan nilai-nilai kemanusiaan dan lingkungan yang telah diabaikan dalam mendukung kemajuan teknologi dari pertumbuhan ekonomi dan produktivitas. Nadler dan Lawler dalam (Kast & Rosenzweig, 2002) menyatakan: QWL adalah cara memandang manusia, kerja dan organisasi. Unsur-unsur pokoknya adalah (1) keprihatinan kepada dampak pekerjaan terhadap orang, disamping terhadap efektivitas organisasi dan (2) ide partisipasi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja adalah istilah yang telah digunakan untuk menggambarkan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang lebih luas dari apa yang individu miliki. *Quality of Work Life* telah dikenal sebagai konsep multi-dimensi dan mungkin tidak universal atau kekal. Konsep-konsep kunci yang dibahas dalam literatur yang ada berupa keamanan kerja, sistem reward yang lebih baik, gaji yang lebih tinggi dan kesempatan untuk pertumbuhan, partisipasi kelompok, dan peningkatan produktivitas organisasi. Pada awalnya QWL berarti hanya pengayaan pekerjaan. Selain meningkatkan sistem kerja, program QWL biasanya menekankan pada pengembangan keterampilan karyawan, pengurangan stres kerja dan pengembangan hubungan kooperatif antara pekerja dan manajemen (Kast & Rosenzweig, 2002). Adapun hal-hal yang dapat dilakukan sebagai aktivitas manajemen personalia untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja menurut Dessler (1984) diantaranya: analisis pekerjaan, seleksi, evaluasi pekerjaan, pemerayaan pekerjaan, keamanan dan kesehatan, prosedur penyampaian keluhan, kesempatan yang sama dalam kepegawaian dan sistem ganjaran.

Menurut Kaur (2011) dari Mangalam Institute of Management Delhi kualitas kehidupan kerja (QWL) bukanlah konsep yang berhubungan dengan satu daerah tetapi telah diamati sebagai gabungan hirarki konsep yang tidak hanya mencakup faktor berbasis kerja seperti kepuasan kerja, kepuasan dengan gaji dan hubungan dengan rekan kerja, namun juga faktor yang luas berfokus pada kepuasan hidup dan perasaan kesejahteraan secara umum. Mempertahankan aset yang baik dalam organisasi adalah penting bagi organisasi untuk menjaga agar tingkat stres menjadi rendah dan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Dimensi QWL yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Walton (Timossi *et.al.*, 2008) yaitu: kompensasi yang sesuai, kondisi kerja, pengembangan kapasitas, integrasi sosial, konstitusionalisme, kerja dan ruang kehidupan total serta relevansi sosial antara kerja dan kehidupan.

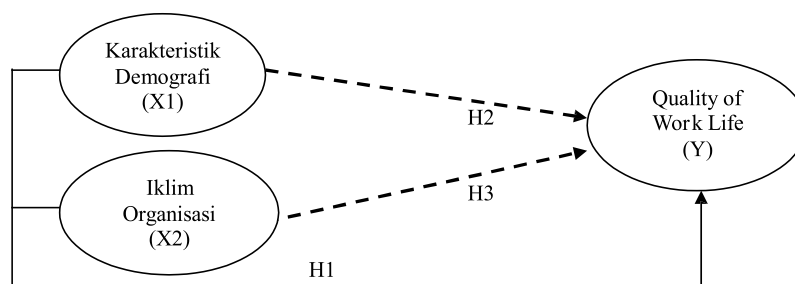
Setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang berbeda dan unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Suatu iklim organisasi tidak dapat begitu saja terjadi dengan sendirinya, ada beberapa faktor penentu terjadinya iklim organisasi. Steers dalam Idrus (2006) mengemukakan setidaknya ada 4 (empat) komponen yang menentukan satu iklim organisasi, yaitu struktur kebijakan organisasi, teknologi, lingkungan luar serta kebijakan dan praktek manajemen yang dilakukan organisasi.

Menurut Kolb dan Rubbin dalam Aktami (2011), iklim organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. Sedangkan Davis dan Newstrom (1985), menyatakan: “Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.”

Pada konteks pendidikan, Andrew W. Halpin dan Don B. Croft dalam (Wirawan, 2008) mengembangkan OCDQ (Organization Climate Description Questionnaire) yang terdiri dari 8 dimensi iklim organisasi sekolah berdasarkan pengelompokkan perilaku guru dan kepala sekolah: tidak terkait, gangguan, semangat, keintiman, jaga jarak, penekanan produksi, pendorong dan bijaksana. Penelitian ini menggunakan 6 dimensi iklim organisasi mengacu pada OCQ dari Litwin dan Stringer (Holloway, 2012) yaitu: struktur, tanggung jawab, identitas, penghargaan, kehangatan dan konflik.

## KERANGKA PIKIR, MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### Kerangka Pikir



Gambar 1 : Model Penelitian

Keterangan:

- ▶ Pengukuran secara parsial
- .....▶ Pengukuran secara simultan

Sumber:

- H1: Sivakumar (2012)
- H2: Schoepke et.al. (2004); Mellita (2007); Bolhari et.al. (2011), Almalki et.al.(2012); Emadzadeh et.al.(2012)

H3: Charoenphol (2000); Botutihe (2010)

### Hipotesis Penelitian

H1: Karakteristik demografi dan Iklim organisasi berpengaruh terhadap *Quality of Work Life*

H2: Karakteristik demografi berpengaruh terhadap *Quality of Work Life*

H3: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Quality of Work Life*

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisa Data

#### Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (QWL)

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi variabel independen

X<sub>1</sub> = karakteristik demografi

X<sub>2</sub> = iklim organisasi

e = epsilon/ kesalahan penduga

Pengaruh variabel independen terhadap dependen diuji dengan tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Untuk melihat kemampuan variabel independen (X) menerangkan variabel dependen (Y), dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Secara umum, nilai  $R^2$  berada antara 0 dan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati 1), maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  kecil (mendekati 0), maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen akan semakin kecil. Untuk mengevaluasi baik tidaknya model regresi yang digunakan maka nilai Adjusted  $R^2$  yang akan dipakai karena nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun pada saat satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian selanjutnya yaitu uji serempak atau uji signifikansi simultan (Uji F). Menurut Ghozali (2007) uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

#### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t atau uji parsial pada prinsipnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen (X) secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi dari variabel dependen (Y).

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

#### 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Tabel 1 : Hasil Perhitungan Regresi Berganda

| Simbol | Variabel   | Koefisien | t-hitung | Signifikansi |
|--------|--|-----------|----------|--------------|
| X1.1   | Usia   | 0,003     | 0,001    | 0,999        |
| X1.2   | Jenis Kelamin  | 2,765     | 0,830    | 0,410        |
| X1.3   | Masa Kerja   | 0,903     | 0,262    | 0,794        |
| X1.4   | Status Perkawinan  | -8,113    | -1,327   | 0,190        |
| X1.5   | Status Pekerjaan   | 6,792     | 1,443    | 0,154        |
| X1.6   | Income   | 0,186     | 0,065    | 0,949        |
| X1.7   | Jumlah Tanggungan  | -1,723    | -0,929   | 0,395        |
| X1.8   | Tingkat Pendidikan   | 0,075     | 0,006    | 0,995        |
| X2     | Iklm Organisasi  | 0,651     | 6,862    | 0,000        |
|        | Konstanta = 17,918<br>R = 0,729 Adjusted R <sup>2</sup> = 0,459<br>R <sup>2</sup> = 0,531 F. Ratio = 7,414 |           |          |              |

Berdasarkan Tabel 1, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_{1.1} + \beta_2 X_{1.2} + \beta_3 X_{1.3} + \beta_4 X_{1.4} + \beta_5 X_{1.5} + \beta_6 X_{1.6} + \beta_7 X_{1.7} + \beta_8 X_{1.8} + \beta_9 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 17,918 + 0,003X_{1.1} + 2,765X_{1.2} + 0,903X_{1.3} - 8,113X_{1.4} + 6,792 X_{1.5} + 0,186X_{1.6} + 1,723X_{1.7} + 0,075X_{1.8} + 0,651X_2 + \varepsilon$$

Model persamaan regresi tersebut menggambarkan prediksi terhadap perubahan besarnya QWL. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel demografi ( $X_1$ ) dan variabel iklim organisasi ( $X_2$ ), maka QWL akan berkisar sebanyak 17,918 satuan. Selanjutnya, setiap perubahan variabel karakteristik Demografi berupa usia sebesar 1 tahun, akan menyebabkan perubahan pada QWL sebesar 0,003 satuan. Pada responden dengan jenis kelamin laki-laki terjadi peningkatan QWL sebesar 2,765 satuan. Bila masa kerja bertambah 1 tahun maka peningkatan QWL terjadi sebesar 0,903 satuan. Pada esponden yang kawin penurunan QWL terjadi sebesar 8,113 satuan. Sedangkan responden yang tersertifikasi peningkatan QWL nya sebesar 6,792 satuan. Bila pendapatan meningkat 1 satuan maka QWL akan bertambah sebesar 0,186 satuan. Bila jumlah tanggungan bertambah 1 maka QWL akan berkurang sebesar 1,723. Bila tingkat pendidikan S2 maka QWL akan meningkat sebesar 7,5% demikian pula dengan variabel iklim organisasi, di mana setiap terjadi perubahan iklim organisasi ( $X_2$ ) sebesar 1%, maka akan menyebabkan perubahan QWL sebesar 0,651 atau 65,1%. Selain variabel demografi ( $X_1$ ) dan variabel iklim organisasi ( $X_2$ ), ada faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi QWL yang ditandai oleh simbol  $\varepsilon$  (epsilon).

Tabel 2 : Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .729 <sup>a</sup> | .531     | .459              | 11.439                     |

Angka R<sup>2</sup> atau koefisien determinasi model penelitian ini adalah 0,531 atau 53,1%. Agar ketepatan model dapat dievaluasi dengan baik, maka digunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*, karena nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* untuk model penelitian ini yaitu sebesar

0,459. Nilai 0,459 ini berarti 45,9 % variasi dari QWL dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel karakteristik demografi dan iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar 54,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain di luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang bisa mempengaruhi QWL, antara lain bisa berupa kinerja (Dargahi dan Seragi, 2007), kepuasan kerja (Islam dan Siengthai, 2009), komitmen organisasi (Asgari dan Dadashi, 2011) dan *Quality of Life* (Pughalendi, 2010).

## 2. Hasil Pengujian Pengaruh Variabel Demografi (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap QWL (Y) secara Simultan

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Simultan Karakteristik Demografi (X<sub>1</sub>) dan Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap QWL(Y)

| Model   | Nilai F | Signifikansi |
|---------|---------|--------------|
| Model 1 | 7,414   | 0,000        |

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 pada Tabel 3 di atas, terlihat bahwa nilai F<sub>hitung</sub> adalah sebesar 7,414. Dengan cara *quick look* yakni jika nilai F > 4 maka hipotesis diterima, maka karena nilai F 7,414 > 4 berarti hipotesis 1 variabel demografi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap QWL secara simultan terbukti.

## 3. Hasil Pengujian Pengaruh Karakteristik Demografi (X<sub>1</sub>) terhadap QWL(Y) secara Parsial

Tabel 4 : Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual Karakter Demografi (X<sub>1</sub>) terhadap QWL (Y)

| Simbol | Variabel               | Koefisien | Standar Error                   | t-hitung | Signifikansi |
|--------|------------------------|-----------|---------------------------------|----------|--------------|
| X1.1   | Usia                   | 0,003     | 3,358                           | 0,001    | 0,999        |
| X1.2   | Jenis Kelamin          | 2,765     | 3,330                           | 0,830    | 0,410        |
| X1.3   | Masa Kerja             | 0,903     | 3,449                           | 0,262    | 0,794        |
| X1.4   | Status Perkawinan      | -8,113    | 6,116                           | -1,327   | 0,190        |
| X1.5   | Status Pekerjaan       | 6,792     | 4,708                           | 1,443    | 0,154        |
| X1.6   | Income                 | 0,186     | 2,879                           | 0,065    | 0,949        |
| X1.7   | Jumlah Tanggungan      | -1,723    | 2,010                           | -0,929   | 0,395        |
| X1.8   | Tingkat Pendidikan     | 0,075     | 12,521                          | 0,006    | 0,995        |
|        | Konstanta = 17,918     |           |                                 |          |              |
|        | R = 0,729              |           | Adjusted R <sup>2</sup> = 0,459 |          |              |
|        | R <sup>2</sup> = 0,531 |           | F. Ratio = 7,414                |          |              |

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 pada Tabel 4 di atas, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  terbesar 1,443 (variabel status pekerjaan/sertifikasi). Dengan cara *Quick Look* diketahui bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan

5%, maka Hipotesis yang menyatakan  $\beta_i=0$  dapat ditolak bila nilai  $t$  lebih besar dari 2. Dengan demikian pada variabel karakteristik demografi ini tidak terdapat variabel yang signifikan mempengaruhi QWL. Hal ini berarti hipotesis 2 variabel karakteristik demografi berpengaruh secara parsial tidak terbukti.

#### 4. Hasil Pengujian Pengaruh Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap QWL (Y) secara Parsial

Tabel 5 : Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap QWL (Y)

| Variabel                           | Koefisien | Standard Error | Nilai t | Signifikansi                    |
|------------------------------------|-----------|----------------|---------|---------------------------------|
| Konstanta                          | 17,918    | 19,847         | 0,903   | 0,370                           |
| Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> ) | 0,651     | 0,095          | 6,862   | 0,000                           |
| R = 0,729                          |           | R = 0,531      |         | Adjusted R <sup>2</sup> = 0,459 |

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 pada Tabel 5 di atas, terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 6,862. Dengan cara *quick look* diketahui bahwa  $t_{hitung}$  (7,184) > 2, menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap QWL secara parsial adalah signifikan. Hal ini berarti hipotesis 3 iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap QWL secara parsial, terbukti.

Tabel 6 : Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

| Hipotesis |   | Hasil Pengujian |
|-----------|---|-----------------|
| H1        | Karakteristik demografi dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap QWL secara simultan   | Terbukti        |
| H2        | Karakteristik demografi berupa: usia, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan, sertifikasi, income, jumlah tanggungan dan tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap QWL | Tidak Terbukti  |
| H3        | Iklim Organisasi berpengaruh terhadap QWL secara parsial.   | Terbukti        |

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- Variabel karakteristik demografi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kualitas kehidupan kerja dosen Poltekkes Banjarmasin.
- Variabel karakteristik demografi secara parsial berupa: umur, gender, masa kerja, sertifikasi, income, jumlah tanggungan, status perkawinan dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dosen Poltekkes Banjarmasin.



3. Variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dosen Poltekkes Banjarmasin.

### Saran

1. Bagi Poltekkes agar memperhatikan faktor penghargaan dalam mempengaruhi iklim organisasi berupa: adanya promosi bagi dosen yang menunjukkan performa prima dalam bekerja dan pemberian penghargaan positif yang menyebabkan gairah bekerja meningkat karena secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dosen Poltekkes Banjarmasin.
2. Sekalipun secara umum tingkat kualitas kehidupan kerja dosen Poltekkes dinilai cukup baik, namun masih dapat ditingkatkan lagi dengan memperhatikan faktor kondisi (lingkungan) kerja berupa penyediaan alat keamanan dan kelengkapan perlindungan kerja serta fasilitas teknologi yang memadai bagi para dosen. Sedangkan dalam hal posisi kehidupan pribadi yaitu: fleksibilitas jam kerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas lingkup penelitian di berbagai institusi pendidikan non kesehatan untuk menilai kondisi kualitas kehidupan kerja dosen secara umum yang selama ini belum banyak diteliti, dengan menyertakan beberapa variabel lain seperti: kepuasan kerja, kinerja, motivasi, kualitas kehidupan (*Quality of Life*), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau *Spiritual Quotient* (SQ) serta menggunakan dimensi atau indikator lain dari berbagai teori *Quality of Work Life* (QWL) yang ada.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aktami, B. 2011. *Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Komitmen Kerja*. Jakarta: Universitas Gunadharma.
- Almalki, M., Gerry, F., & Michele, C. 2012. QWL among primary Health Care Nurses in The Jazan Region Saudi Arabia: a cross-sectional study. Retrieved 2012, from *Human Resources for Health*: <http://www.human-resources-health.com>
- Al-Quttop, M.-A. Y., & Harrim, H. 2011. Quality of Work Life Human Well-Being Linkage: Integrated Conceptual Framework. *International Journal of Business and Management* vol. 6, No. 8 .
- Amin, Z. 2013. QWL in Indonesian public service organizations: The role of Career development and personal factors, *International Journal of Applied Psychology* 2013, 3 (3): 38-44
- Arifin, N. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia* Vol. 8, No. 1 , 11-21.
- Asgari, M. H., & Dadashi, M. A. 2011. Determining the Relationship Between Quality of Work Life (QWL) and organizational Commitment of Melli Banks Staff West Domain Mazandaran in 2009-2010. *Australian Journal of Basic and Applied Science* 5 (8) , 682-687.

- Asgari, M. H., Nojbae, S., & Ommolbanin, R. 2012. The Relationship between Quality of Work Life and Performance of Tonekabon Guidance Schools Teachers. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, vol 2. No. 3 , 2569-2575.
- Bolhari, A., Rezaeean, A., Bolhari, J., & Zare, F. 2012. The Impact of Occupational Stress on Quality of Work Life among the Staff of e-Workspace. *World Academy of Science, Engineering and Technology* no.67,314-318.
- Bolhari, A., Rezaeean, A., Bolhari, J., Bairamzadeh, S., & Soltan, A. A. 2011. The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs. *International Conference on Computer Communication and Management Vol 5*. Singapore: IACSIT.
- Botutihe, S. 2010. Sumbangan Keadilan Organisasi dan iklim Organisasi. *Inovasi*, vol.7 no.4 Desember , 240-253. 2012. Buku Pedoman Sertifikasi Untuk Dosen Terintegrasi (Serdos). Buku 1.
- Naskah Akademik. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. [http://www.dikti.go.id/files/Diktendik/Dosen/Buku\\_Serdos/pedoman\\_serdos.2012.pdf](http://www.dikti.go.id/files/Diktendik/Dosen/Buku_Serdos/pedoman_serdos.2012.pdf). [Tanggal akses: 11 Maret 2013]
- Cascio, W. 2006. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 7th. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Charoenphol, S. 2000. Organization climate affecting quality of work life of the personel in the bank of agriculture and agricultural co-operatives, Khon Kaen province.
- Dargahi, H., & Seragi, J. 2007. An Approach Model for Employees' Improving Quality of Work. *Iranian Journal of Public Health* vol. 36, No. 4 , 81-86. 2010. *Dasar-Dasar Demografi*. Universitas Indonesia. Jakarta: Salemba empat. Dasgupta, M. 2010. Emotional Intelligence emerging as a significant tool for Female Information Technology professionals in managing role conflict and enhancing. *Asian Journal of Management Research* , 558-565.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. 1985. *Perilaku dalam Organisasi jilid 1 edisi ke-7*. Erlangga.
- Dessler, G. 1984. *Manajemen Personalia Teori dan Konsep Modern edisi 3*. Jakarta. Erlangga.
- El Itany, B. Mohamad. 2010. Effect of Learning Organization on Organization Climates. Labanese American University.
- Emadzadeh, M. K., Khorasani, M., & Nematizadeh, F. 2012. Assessing The Quality of Work Life of Primary School Teachers in Isfahan City. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business* Vol 3, No.9 , 438-448.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan 4*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. 1996. *Organisasi Perilaku- struktur-proses jilid 1, ed.8*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Harrington, S. J. 2006. Organizational Culture and Telecommuters' Quality of Work Life. *Communications of the IIMA* vol 6, issue 3 .

- Holbche, L. 2005. *The High Performance Organization: Creating Dynamic Sustainable Success*. Oxford: Elsevier Butterworth Heinemann.
- Husnawati, A. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan kinerja melalui komitmen dan kepuasan sebagai intervening. *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Idrus, M. 2006. Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro vol.3, no.1* .
- Islam, M. Z., & Siengthai, S. 2009. Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. *ILO Conference on "Regulating for Decent Work"*. Geneva.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Jannatin, M. K., & Hadi, C. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organissasi Vol.1, No. 2* .
- \_\_\_\_\_, 2013. Kamus Besar Bahasa Indonesia. <http://www.perpusonline.com/kamus-besar-indonesia-versi-pdf.html>. [Tanggal Akses: 10 April 2013]
- Kandasamy, I., & Sreekumar, A. 2009. WRKLFQUAL: a tool for measuring Quality of Work Life. *Research and Practice in Human Resources Management vol 17(1)* , 59-70.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. 2002. *Organisasi dan Manajemen 2, edisi ke-4*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaur, A. 2011. *Mangalam Institute of Management*. Retrieved november 17, 2011, from Mangalam Institute of Management.
- Kolb, D., & I.M.Rubin. 1984. *Organization Psychological an Experiential Approach to Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mariyappan M.S.R., & Sharmilla A. 2013 : Relationship between QWL and Demographic Characteristics of management faculties of self-financing Institution in Tamil Nadu, *Advance in management, Vol 6 (9) Sept. (2013)*
- Mellita, D. 2007. Gender Difference in Quality of Work Life and Organization Commitment Among Lecturer in Private University: a case of Palembang *Unika Atmajaya Press* .
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. W. 1980. *Management, Concept and Practice*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Nisfiannoor, M. 2009. *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Normala, D. 2010. Investigating the Relationship between Quality of Work Life and komitmen among employees in Malaysian. *International Journal and Business Management vol 5 no 10* .

- . 2013. Profil Poltekkes Banjarmasin. [http://poltekkes-banjarmasin.ac.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=83&Itemid=2](http://poltekkes-banjarmasin.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=83&Itemid=2). [akses 15 Juli 2013]
- Pugalendhi, S., M, U., & Nakkeeran, S. K. 2010. QWL: Perception of College Teachers. *Munich Personal RePEc Archive* .
- Punto, S., & Krisna, B. 2011. The Happiness and Quality of Working Life of Employees in an Organization in The Town Municipality-LomSak, Phetchabun Province, Thailand. *23rd National Graduate Research Conference*, (pp. 484-461). india.
- Rahardjanto, T. H. 2003. *Modul 13: Iklim Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Universitas Mercubuana.
- Reddy, M, L., & Reddy, P, M. 2010. Quality of Work Life of Employees: emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*, 1.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rose, R. C., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. 2006. QWL: Implications of Career Dimensions. *Journal of Sciences 2(2)* , 61-67.
- Salvatore, D. 1982. *Schaum's Outline of Theory and Problems of Statistics and Econometrics*. McGraw-Hill Book Company.
- Schoepke, J., Hoonakker, P., & Carayon, P. 2004. Quality of Work Life among Women and Men in The Information Technology Workforce. *Human Factor and Ergonomics Society 48th Annual Meeting*, (pp. 1576-1580).
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.1 cetakan 20*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinha, C. 2012. Factors Affecting Quality of Work Life: empirical evidence from Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research Vol.1 No.11* , 31-40.
- Sirgy M.J, Efraty D, Siegel P, Lee DJ. 2001. A New Measure of Quality of work life based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Resource. 2001, vol. 55 (3): 241-307*
- Sivakumar, K. 2012. Organisational climate in Tamilnadu Cement Corporatio Ltd. Ariyalur *Disertasi*. Tamilnadu
- Sugiyono. 2010. *Statistika Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, O. E. 2013. Managing Human Resources and Industrial Relation in Nigeria *International Journal of Business Administration vol.4, no.2* , 8-17.
- Tabassum, A. 2012. Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member job satisfaction in the privat universities of Bangladesh. *European journal of business and Management vol 4. No. 2* .
- Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K. 2011. QWL among Male and Female Employees of Private Commercial Banks in Bangladesh. *International Journal of Economics and Management 5(1)* , 266-282.

- Timossi, L.d., Pedroso, B., de Francisco, A. C., & Pillati, L.A. 2008. Evaluation of Quality of Worklife: an Adaptation from TheWalton's QWL Model. *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. Brazil: ABEPRO
- UI, T. P. 2010. *Dasar-Dasar Demografi*. Jakarta: Salemba empat.
- Valizadeh, A., & Ghahremani, J. 2012. Organizational Culture and Telecommuters' Quality of Work Life. *European Journal of Experimental Biology* 2(5), 1722-1727.
- Van der Berg, Y. 2011. *The Relationship between organizational Trust and Quality of Work Life*. University of South Africa.
- Widhiarso, W.2010. Pengembangan Skala Psikologi: Lima kategori respons ataukah Empat kategori Respon?. Yogyakarta:UGM
- Widyastuti, U., & Purwana, D. 2012. Analisis Faktor-Faktor dalam Kualitas Kehidupan Kerja di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Econosains Vol.X No.1* .
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba empat.
- Zulkarnain., Mahamood, Y., Omar, F. 2010. Implication of career development and Demographic Factors on Quality of Work Life, *Jurnal Psikologi, Vol.37, No.1, Juni 2010 hal 23-33*.