

# Pengembangan Model Kualitas Hidup Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Pekerjaan Terhadap Organisasi Pelayanan Masyarakat

Hesri Mintawati<sup>1</sup>, Kurniawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Nusa Putra

<sup>1</sup>Prodi Teknik Sipil, Universitas Nusa Putra

<sup>2</sup>Prodi Manajemen, Universitas Nusa Putra

e-mail: [hmintawati@gmail.com](mailto:hmintawati@gmail.com)<sup>1</sup>, [kurniawan@nusaputra.ac.id](mailto:kurniawan@nusaputra.ac.id)<sup>2</sup>

## Abstract

*The study of job performance in organizations can find wide use especially in the business sector. In the uniformed body sector, studies on performance are still lacking, especially in the police regarding the need for the best performance of members to ensure order and order in society. Studies on job performance often involve data on respondents' perceptions on the research dimension, including data on employee performance discourses. The research was conducted by paying attention to the construct of quality of work environment (QWL) and organizational culture (OC) to show work performance using the construct of job satisfaction as a mediating factor represented by the dimensions of reward and the dimensions of the relationship. This study uses regression analysis and SMART-PLS to obtain a relationship model using (i) the quality construct of the work environment and (ii) the construct of organizational culture, which is mediated by the construct of job satisfaction. Overall, this research can be used significantly in assessing job performance and can be used as an academic reference in job performance appraisal.*

**Keyword :** Job performance, job satisfaction, quality of work environment, work culture, Indonesia

## Abstrak

*Studi tentang kinerja pekerjaan dalam organisasi dapat ditemukan penggunaan yang luas terutama di sektor bisnis. Di sektor tubuh berseragam, kajian tentang kinerja masih kurang, terutama di kepolisian yang terkait dengan perlunya kinerja terbaik anggota untuk menjamin ketentraman dan ketertiban di masyarakat. Kajian tentang prestasi kerja seringkali melibatkan data persepsi responden pada dimensi penelitian termasuk data wacana kinerja pegawai. Penelitian dilakukan dengan memperhatikan konstruk kualitas lingkungan kerja (QWL) dan budaya organisasi (OC) untuk menunjukkan kinerja kerja menggunakan konstruk kepuasan kerja sebagai faktor mediasi yang direpresentasikan oleh dimensi reward dan dimensi relasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dan SMART-PLS untuk mendapatkan model hubungan dengan menggunakan (i) konstruk kualitas lingkungan kerja dan (ii) konstruk budaya organisasi, sekaligus dimediasi oleh konstruk kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini dapat digunakan secara signifikan dalam menilai kinerja pekerjaan dan dapat digunakan sebagai referensi akademis dalam penilaian kinerja pekerjaan..*

**Kata kunci:** Prestasi kerja, kepuasan kerja, kualitas lingkungan kerja, budaya kerja, Indonesia

## 1. PENDAHULUAN

Sebagian besar studi tentang perilaku karyawan mengacu pada kepuasan kerja yang pada gilirannya dikaitkan dengan kinerja kerja. Studi semacam itu sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja dan kantor yang baik. Berdasarkan Testa dan Mueller (2009), Bin (2015) dan Sharma, Kong dan Kingshott (2016), kinerja yang baik berasal dari pekerja yang puas dengan penggunaan kantor dimana kinerja terbaik mereka dapat diwujudkan. Judge, Hulin dan Dalal (2012), Bin (2015) dan Alonderiene dan Majauskaite (2016) menyatakan bahwa prestasi kerja dan kepuasan kerja tidak hanya melihat pada penilaian afektif dan kognitif, tetapi juga harus memperhatikan perilaku dan perilaku seorang karyawan. . Studi tentang prestasi kerja serta kepuasan kerja sangat luas dan dapat dilihat di berbagai bidang seperti psikologi, ekonomi dan manajemen (Bin, 2015; Platis, Reklitis & Zimeras, 2015). Bukti penelitian tentang prestasi kerja yang telah dilakukan sejak usang dapat diperoleh melalui highlight karya-karya yang relevan, misalnya penelitian Halepota (2005), Ng, Skitmore, Lam serta Poon (2004), Wright dan Bonett (2007) . Kinerja pekerjaan yang baik dapat disebabkan oleh tingkat ketidakhadiran, penundaan, dan PHK yang rendah. Prestasi kerja yang baik

juga dapat dipicu oleh motivasi kerja yang meningkat dan syarat komitmen karyawan (Lazaroiu 2015; Zincirkiran, Emhan & Yasar, 2015). Mengacu pada sirkulasi waktu, temuan serupa dengan sedikit perubahan konteks penelitian disorot, menjadi model, studi Wu et al. (2011). Mereka juga mengungkapkan hasil positif tentang prestasi kerja. Meski begitu, studi sebelumnya lebih fokus pada organisasi berbentuk bisnis dan relatif sedikit yang meneliti organisasi bisnis penyedia layanan publik. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan data persepsi responden untuk menunjukkan tentang prestasi kerja dan sejauh yang peneliti ketahui belum ada penelitian yang menggunakan data kinerja yang diberikan pemberi kerja kepada karyawan untuk mendeskripsikan wacana hubungan kinerja kerja di organisasi.

Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan untuk menjadi subjek penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah konstruk kualitas kehidupan kerja serta konstruk budaya organisasi dapat menjadi prediktor kinerja kerja yang baik. , berdasarkan data kinerja aktual, bukan persepsi seperti penelitian sebelumnya. Masalah penelitian selanjutnya adalah dimensi apa yang dapat menjadi prediktor signifikan berdasarkan dimensi yang digunakan dalam penelitian serupa di organisasi berbasis bisnis yang banyak tersedia. Tujuan penelitian ini adalah membuat model hubungan antara prestasi kerja dengan menggunakan konstruk kualitas kerja hidup dan budaya organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana contoh yang diajukan pada kerangka teoritis, yaitu sejauh mana konstruk kualitas lingkungan kerja bersama dengan budaya organisasi melalui kepuasan kerja dapat menjelaskan obyektif prestasi kerja dari penelitian tersebut. Studi ini menambahkan informasi pendukung ke model, ditambah dengan dukungan asli dalam hal faktor-faktor di mana prestasi kerja diambil dari asal yang berbeda, dibandingkan dengan kebanyakan studi yang menggunakan data persepsi untuk konstruksi yang diteliti.

### 1.1. Prestasi Kerja Pekerja

Menurut Ariffin (2012), prestasi kerja seorang pegawai merupakan konsekuensi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria eksklusif yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Merupakan evaluasi apakah karyawan telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Zincirkiran, Emhan dan Yasar (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan melibatkan evaluasi individu berdasarkan perjuangan individu. Hal ini sangat penting bagi setiap karyawan dan juga bagi organisasi dimana keberhasilan organisasi sangat bergantung pada prestasi kerja para karyawan yang menjadi jantung dan tulang punggung organisasi. Sebelum definisi terbaru tentang prestasi kerja karyawan dielaborasi dan definisi kinerja karyawan untuk penelitian ini ditetapkan, definisi yang sudah ketinggalan zaman dapat memberikan gambaran yang lebih luas tentang wacana kinerja kerja karyawan.

Sementara itu, Mainer melalui pernyataan yang dikemukakan oleh AS'ad (2005), memaparkan aspek-aspek yang sering digunakan untuk menilai prestasi kerja yaitu kualitas, kuantitas, waktu yang dihabiskan, pimpinan departemen, ketidakhadiran dan keselamatan karyawan yang terlibat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diharapkan dari pekerjaannya. Lebih lanjut Gomez (2003) mengemukakan bahwa aspek-aspek prestasi kerja yang dievaluasi oleh seorang petugas meliputi Kuantitas pekerjaan, Kualitas kehidupan kerja, Pengetahuan wacana kerja, Kreativitas, Kolaborasi, Reliabilitas, Inisiatif atau inisiatif, serta Kualitas Pribadi. .

Definisi yang digunakan dalam penyelidikan memeriksa definisi modern. Oleh karena itu, definisi modern seperti yang dikemukakan oleh Korschun, Hattacharya dan Swain (2014) dan Bakker, Tims dan Derks (2012) digunakan sebagai pedoman untuk mendefinisikan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Korschun dkk. (2014) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai “sejauh mana seorang karyawan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi berdasarkan ekspektasi terkait pekerjaan” sementara Bakker et al. (2012) memberikan definisi serupa bahwa prestasi kerja adalah “kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan untuk pekerjaannya masing-masing”. Tabel 2 memberikan definisi prestasi kerja dari beberapa ahli.

Tabel 1. Ringkasan Definisi kepuasan kerja dalam Bahasa Inggris (1964-2007)

| Tahun | Penyelidik                      | Definisi Prestasi Kerja                                                                                                                    |
|-------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1964  | Vroom                           | Is the sum of job facets multiplied by the importance of holding a job.                                                                    |
| 1967  | Weiss, Davis, England, Lofquist | The correspondence between the reinforcers available in work environment dan individuals needs.                                            |
| 1967  | Lawler & Porter                 | Personal faktors such as gender, age dan job experience as well as as the type of job influence a person's degree of job satisfaction.     |
| 1968  | Ivancevich & Donnelly           | Satisfaction is similar to morale dan attitude.                                                                                            |
| 1969  | Lock                            | The discrepancy between needs dan outcomes                                                                                                 |
| 1973  | Porter & Steers                 | Sum total of an individual's expectation met. To what extent do people like(satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their jobs.         |
| 1976  | Locke                           | Arises when an individual perceives him or her job as fulfilling values that are considered important to that individual.                  |
| 1980  | Hackman & Oldham                | The redesign of work provides employees with the opportunity for personal growth dan development.                                          |
| 1990  | Lawler                          | People's feeling about the rewards they have received, so satisfaction is a consequence of past events                                     |
| 1990  | Sneed & Herman                  | Work attitudes to organization commitment dan the connection with job performance.                                                         |
| 1996  | Weiss & Cropanzano              | A person's evaluation of his or her work context.                                                                                          |
| 1996  | Tang & Baldwin                  | The connection between organization commitment dan job satisfaction dan performance appraisal dan job involvement.                         |
| 1997  | Spector                         | The extent to which people like satisfaction or dislike dissatisfaction their jobs.                                                        |
| 1998  | Brief                           | An internal state that is expressed by effectively and/or cognitively evaluating an experienced job with some degree of favor or disfavor. |
| 1998  | Schultz & Schultz               | The positive or negative feelings dan attitudes a person holds about their work.                                                           |
| 1999  | Mullins                         | An internal state.                                                                                                                         |
| 1999  | Mak & Sockel                    | Main faktor for the motivation of the employees.                                                                                           |
| 2001  | Robbins                         | The difference between the rewards workers receive dan the amount they should receive.                                                     |
| 2007  | Robbins & Judge                 | Ones positive feeling about his or her job                                                                                                 |

## 1.2. Kepuasan Kerja

Menurut Furnham, Eracleous dan Chamorro-Premuzic (2009) banyak teori yang dikemukakan dalam penjelasan sumber-sumber prestasi kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan. Furnham A. (2002) menekankan konsentrasi dalam psikologi untuk menjelaskan berbagai alasan motivasi kerja bagi individu karyawan. Selain pendefinisian prestasi kerja, pengertian kepuasan kerja juga dipelajari dalam skripsi ini. Menurut Robbins dan Judge (2007), kepuasan kerja didefinisikan melalui

hubungannya dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang menurut mereka didasarkan pada penilaian karakteristik pekerjaan. Definisi ini sejalan dengan Kotler (2003) yang mengkategorikan kepuasan secara umum sebagai “perasaan senang atau frustasi seseorang sebagai akibat dari membandingkan kinerja yang diharapkan (atau hasil) dengan ekspektasi individu.

Menurut Robbins dan Judge (2007), kepuasan kerja karyawan diartikan sebagai perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya dan perasaan tersebut dapat diukur dan dilihat melalui karakteristik pekerjaannya. Hal ini juga dikomentari oleh peneliti terkemuka di bidang manajemen, Kotler (2003), yang mengkategorikan kepuasan sebagai perasaan senang atau frustasi sebagai akibat dari perbedaan kinerja yang diharapkan (atau hasil) dengan harapan individu. sikap terhadap pekerjaan akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Menurut Kotler (2003) kepuasan dapat dikategorikan sebagai 'perasaan bahagia atau kecewa seseorang sebagai akibat dari membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan oleh produk dalam kaitannya dengan harapannya'

### 1.3. Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Temuan Okpara (2006) menunjukkan bahwa perbedaan sikap laki-laki dan perempuan membedakan tingkat kepuasan kerja mereka. Sebuah studi oleh Edwards, Bell, Arthur dan Decuir (2008) mengevaluasi hubungan antara kepuasan kerja dan tugas dan kinerja kontekstual sebagai aspek kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara pekerjaan secara keseluruhan dan kepuasan tugas dan kinerja kontekstual adalah serupa. Namun, ketika aspek kepuasan kerja dipertimbangkan, hubungan yang berbeda dapat dilihat. Ada hubungan yang lebih kuat antara kepuasan dengan supervisi dan kinerja kontekstual dibandingkan dengan kinerja tugas.

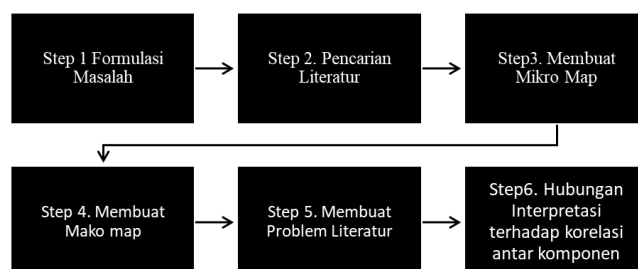
Di sisi lain, ada hubungan yang lebih kuat antara kepuasan dengan pekerjaan dan kinerja tugas dibandingkan dengan kinerja kontekstual. Eskildsen dan Kristensen (2010) dalam upaya mengungkap hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dengan budaya nasional menemukan bahwa budaya nasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Studi kasus oleh Liang (2010) meliputi aspek faktor organisasi yang diklasifikasikan sebagai pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan hubungan interpersonal sebagai penentu yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja pada Tang Dynasty Hotel di China. Bertentangan dengan banyak temuan lainnya, Liang mengungkapkan bahwa gaji dan promosi tidak sepenuhnya mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Abdulla, Djebarni, & Mellahi (2011) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja di Uni Emirat Arab (UEA) memeriksa peran faktor demografis dan lingkungan. Usia, ras, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan tahun pengalaman kerja merupakan faktor demografis, merupakan karakteristik individu sedangkan faktor lingkungan adalah karakteristik lingkungan kerja terdekat seperti berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan interaksi dengan rekan kerja. Temuan menunjukkan bahwa faktor lingkungan adalah penentu utama kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan variabel demografis hanya menambahkan satu persen ke total varian yang dijelaskan dalam model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik dapat menjadi sumber kepuasan kerja

Gunlu, Aksarayli, & Percinm (2010) mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi bagi manajer (mengarah ke kinerja karyawan) di hotel-hotel berskala besar di wilayah Aegean Turki dan, sebagai tambahan, untuk menguji apakah ada hubungan yang signifikan antara karakteristik- karakteristik sampel, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Kuesioner terstruktur diberikan kepada manajer hotel skala besar di industri pariwisata. Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja ekstrinsik, intrinsik, dan umum berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif dan komitmen afektif. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa dimensi kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen berkelanjutan di kalangan manajer hotel skala besar. Usia, tingkat pendapatan, dan pendidikan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja ekstrinsik sedangkan tingkat pendapatan secara tidak langsung mempengaruhi komitmen afektif. Semua ini mengarah pada kinerja karyawan.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur sistematis untuk mengembangkan model acuan pengembangan model kualitas hidup kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja bagi organisasi pelayanan publik. Teknik ini memungkinkan peneliti mengumpulkan temuan dari berbagai penelitian untuk menarik kesimpulan yang valid. Ini memberikan dukungan yang kuat untuk model dan menjelaskan varians yang luas dalam temuan empiris sebelumnya. Perlu diketahui bahwa penelitian ini difokuskan pada studi literatur yang meliputi penelitian pengembangan model kualitas kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja organisasi pelayanan publik.



Gambar 1. Menunjukkan langkah-langkah meta-analisis yang dilakukan sebagai berikut

Langkah 1: Rumuskan masalah. Langkah ini menggunakan teknik pemecahan masalah berdasarkan penelitian masalah menjadi rumusan masalah yang lebih sistematis. Hasil dari langkah ini adalah rumusan masalah khusus yang mendeskripsikan bukti penelitian yang relevan dengan masalah tersebut.

Langkah 2: Cari literatur. Langkah ini melakukan tinjauan pustaka berbasis topik mendalam untuk mengidentifikasi publikasi yang relevan. Langkah ini adalah studi. Pengumpulan data melibatkan pengambilan pilihan tentang populasi publikasi yang relevan yang akan menjadi sasaran penelitian.

Langkah 3: Tinjau setiap komponen literatur yang relevan menggunakan pengembangan model melalui 117 literatur tentang kinerja organisasi layanan publik pada pemetaan mikro dari masing-masing variabel: budaya organisasi, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan komitmen dalam setiap konstruk.

Langkah 4: Mengevaluasi komponen yang saling terkait dalam konstruk peta mikro pada evaluasi ulang menggunakan peta makro berupa konstruk matriks, sehingga dapat ditemukan hasil yang signifikan antar konstruk tiap komponen pengembangan.

Langkah 5: Menganalisis dan mengintegrasikan komponen. Langkah ini menyoroti prosedur yang harus digunakan, dengan langkah awal peta mikro dan peta makro sehingga muncul pernyataan masalah pada masing-masing komponen pada studi lama sesuai dengan tampilan literatur.

Langkah 6: Menentukan hubungan langsung dan hubungan dalam pengembangan model kualitas kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja dengan organisasi.

Langkah 7: Mempresentasikan hasil pengembangan hubungan langsung model kualitas hidup kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja kepada organisasi pelayanan publik dengan faktor mediasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Pemetaan dimensi model prestasi kerja

Tabel 2 memperlihatkan hasil pemetaan dimensi model prestasi kerja yang dikelompokkan kedalam 6 variabel, yaitu: kinerja (A), kualiti (B), budaya (C), kepuasan (D), prestasi (E), dan komitmen (F).

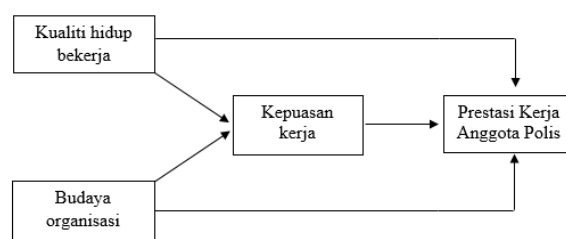
Tabel 2. Hasil pemetaan dimensi model prestasi kerja

| Author Journal                                                                         | A | B | C | D | E | F |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1.AhmadSani                                                                            |   | - | V | V |   |   |
| 2.Barbara Billiardi &Alberto ivodormio                                                 | - |   |   | V | - |   |
| 3.Denis .M patten                                                                      |   |   |   | V |   | V |
| 4.David.A,Fotte,Thomas Ling,Ping Tang                                                  |   |   | V | V |   | V |
| 5.Jae San Park                                                                         |   |   | V | V |   | V |
| 6.Petter Hoonakker,Alexandre Mariam and Paskale Carayon 2002                           |   | V | V | V |   |   |
| 7.Mohammad Hossen Nekouei,Muntazah BT, Otman,Jariah,Bt, Masud and Aminah Bt Ahmad 2013 |   | V |   | V |   |   |
| 8.William L, Koh &Miss Alicia 2009                                                     |   |   | V | V |   |   |
| 9.H. Teman Koesmono 2011                                                               | V |   | V |   |   | V |
| 10. Angelos Pantouvakis                                                                |   |   |   | V |   |   |
| 11. Jonathan H. Westrover                                                              |   |   |   | V |   |   |
| 12. James Boles , Ramana Madupalli , Brian Rutherford , Jhon And Wood                  |   |   |   | V |   | V |
| 13. Jose R.Goris                                                                       | V |   |   | V |   |   |
| 14. Mathew S.Crow, Chang Bae Lee , Jae-Jin Joo                                         |   |   |   |   |   | V |
| 15. Marco Giovanni Mariani, Matteo Curcurto and Ivan Gaetani                           |   |   |   | V |   |   |
| 16. Jonathan H Westover, Andrwe R.Westover , L.Alan Westover                           |   |   |   | V |   | V |
| 17. Jung Lan Cheng                                                                     |   |   |   | V |   | V |
| 18. Abdul Rahim Zumrah                                                                 |   |   |   | V |   |   |
| 19. Jae San Park , Tae Hyun Kim                                                        |   |   |   | V |   |   |
| 20. Ana Paula Rodrigues , Jose Carlos M.R Pinho                                        |   | V |   | V |   | V |
| 21. June M.L Poon                                                                      |   |   |   | V |   |   |
| 22. Ismail Hussein Amzat , Datuk Abdul Rahman Idris                                    |   |   |   | V |   |   |
| 23. Jacob K. Eskildsen and Kai Kristensen , Andres H.Westlund                          | V |   |   |   |   |   |
| 24. Jose Varela Gonzalez And Teresa Gracia Garazo                                      | V | V |   | V |   |   |
| 25. Lee Huey Yiing And Kamarul Zaman Bin Ahmad                                         | V | V | V | V |   | V |

|                                                                  |   |   |  |   |  |  |
|------------------------------------------------------------------|---|---|--|---|--|--|
| 26. Maria A Leach-Lopez , William W.Stammerjohan , Kyoo Sang Lee | V |   |  | V |  |  |
| 27. James Griffith                                               | V |   |  | V |  |  |
| 28. Jacqueline Mayfiled and Milton Mayfiled                      | V |   |  | V |  |  |
| 29. Rommel Robertson , Christine Gockele , Elisabeth Brauner     | V | V |  | V |  |  |
| 30. Nick Bontis , Dayud Richard and Alexander Serenko            | V | V |  | V |  |  |

### 3.2. Usulan model hubungan

Berikut adalah kerangka kajian dengan konstruk-konstruk yang dinyatakan di dalam kajian ini.



Gambar 1. Gambar 2. Model hubungan

Penelitian ini secara keseluruhan telah mencapai tujuan penelitian yaitu untuk menunjukkan bagaimana data dari informasi prestasi kerja aktual (bukan dari persepsi karyawan) yang diberikan oleh pemberi kerja dapat digunakan dalam menguji hubungannya dengan (i) kualitas hidup kerja, konstruksi dan (ii) organisasi konstruksi budaya, secara bersamaan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian ini berfokus pada kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi sebagai faktor penentu prestasi kerja. Data untuk prestasi kerja direferensikan dan diperoleh dari kepala departemen yang tercakup dalam penelitian ini. Ini disebut sebagai data kinerja aktual, bukan data yang merupakan persepsi responden umum yang dibuat di sebagian besar studi. Data dalam penelitian

Data yang diperoleh dianalisis berdasarkan kerangka penelitian yang membentuk prestasi kerja sebagai variabel terikat dan variabel bebas yang terdiri dari kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi. Variabel kepuasan kerja adalah konstruk mediasi.

Kajian ini dapat dianggap telah mencapai tujuan dalam mengembangkan pengetahuan terkini tentang prestasi kerja di kalangan pegawai negeri sipil di departemen berseragam dengan memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan sebagai berikut :

- Tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan prestasi kerja.
- Tentang hubungan antara budaya organisasi dan prestasi kerja.
- Tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.
- Tentang hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja
- Tentang hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja

### 3.3. Verifikasi model

Hubungan langsung antara kualitas hidup dan kinerja kerja menunjukkan bahwa hanya satu dari tiga hipotesis yang didukung. Dimensi yang signifikan adalah dimensi kualitas hidup kerja terkait kompensasi kerja yang meliputi aspek (i) gaji yang sesuai, (ii) kompensasi yang memadai, (iii) manfaat yang diperoleh dan (iv) gaji yang wajar. Dua dimensi lain ditemukan tidak signifikan, satu pada tingkat signifikansi 0,122 dan yang lainnya pada tingkat signifikansi 0,929. Keduanya memiliki potensi besar untuk diuji secara tidak langsung dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi.

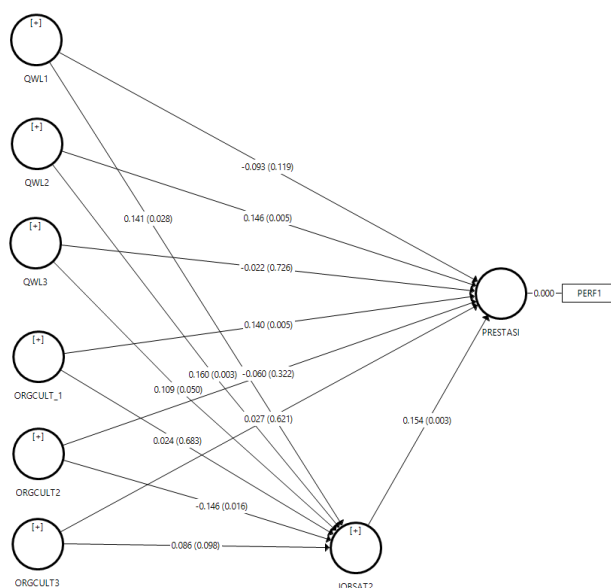
Hubungan langsung antara budaya organisasi dan prestasi kerja juga menunjukkan hanya satu dari tiga dimensi yang diuji secara signifikan yaitu konstruk budaya pada dimensi motivasi yang meliputi aspek (i) dorongan kepada karyawan melalui penghargaan yang sesuai, (ii) motivasi karyawan melalui keinginan untuk bekerja, (iii) konsistensi dalam praktek nilai-nilai yang disepakati bersama, dan (iv) pembentukan nilai-nilai rasional. Sedangkan dimensi yang tidak signifikan adalah (i) dimensi reward (kerjasama, hukuman dan reward) pada tingkat signifikansi 0,469 dan (ii) rasa saling percaya (mutual trust and trust of the leader) pada level signifikansi 0,536. Sebagaimana terdapat dua dimensi kualitas kehidupan kerja, kedua dimensi budaya organisasi ini juga memiliki potensi besar untuk diuji secara tidak langsung dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi.

Pengujian hubungan langsung antara kepuasan kerja dan prestasi kerja menemukan bahwa hanya satu dari dua dimensi yang diuji yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian dari dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan sebagai faktor mediasi. Dimensi kepuasan kerja yang terkait dengan hubungan antara rekan kerja ditemukan menjadi faktor mediasi. Dimensi ini mencakup aspek (i) komunikasi dalam organisasi, (ii) kolaborasi antara rekan kerja (iii) hubungan dengan pemimpin dan (iv) lingkungan kerja. Hubungan langsung antara kualitas hidup kerja dan kepuasan kerja (dimensi hubungan) menunjukkan dua hipotesis didukung pada tingkat signifikansi 5% sedangkan hipotesis lainnya dapat diterima pada tingkat signifikansi 17%. Menurut Hairs (2016), tingkat signifikansi di bawah 20% tergolong lemah, meskipun masih dapat diterima. Untuk dimensi dimana nilai  $\alpha = 0,17$  diketahui bahwa nilai  $\beta$  untuk hubungan langsung sangat lemah pada  $\beta = 0,929$ . Secara keseluruhan, ini menunjukkan potensi yang baik untuk dimensi hubungan kepuasan kerja menjadi faktor mediasi yang efektif.

Hubungan langsung antara budaya organisasi dan kepuasan kerja (dimensi hubungan) menunjukkan dua hipotesis yang signifikan (dimensi motivasi pada  $\alpha = 0.017$  dan dimensi saling percaya pada  $\alpha = 0.097$ ) sedangkan hipotesis ketiga (dimensi reward) signifikan pada  $\alpha = 0.117$ . Karena hubungan langsung dua dimensi budaya organisasi dengan prestasi kerja tidak signifikan (dimensi penghargaan dan dimensi saling percaya), maka kepuasan kerja terkait hubungan berpotensi untuk memediasi hubungan antara hubungan teoritis penelitian ini.

Uji kebaikan model ini menunjukkan berada pada level sedang dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 16% ( $p = 0,001$ ) untuk kepuasan kerja (dimensi hubungan) sedangkan untuk kinerja karyawan hanya 9,5% ( $p = 0,015$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kekurangan dalam model ini dimana berbagai masalah dapat disoroti dalam pengujian kinerja pegawai berdasarkan data aktual (data disediakan oleh kepala bagian) bila dianalisis bersama dengan data berdasarkan persepsi responden.

Hubungan keseluruhan antara konstruk yang diuji dan mencapai tingkat yang signifikan berdasarkan analisis SmartPLS menunjukkan hubungan seperti pada gambar 3.





Gambar 2. Hasil verifikasi model hubungan.

### 3.4. Dimensi Variabel Independen yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hanya terdapat satu hubungan langsung yang signifikan antara dimensi kualitas kerja hidup dengan prestasi kerja. Dimensi yang menunjukkan hubungan yang signifikan adalah QWL2 (kompensasi), sedangkan dua dimensi lainnya yaitu QWL1 (lingkungan kerja) dan QWL3 (peningkatan karir) tidak menunjukkan hubungan langsung yang signifikan dengan prestasi kerja. Hal tersebut menggambarkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kompensasi merupakan indikator yang harus diprioritaskan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan prestasi kerja melalui pendekatan peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Dilihat dari urutan kepentingan elemen-elemen dalam dimensi QWL2 (kompensasi), analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa gaji merupakan elemen terpenting, diikuti oleh tunjangan, dan yang terakhir adalah paket kompensasi secara keseluruhan (seperti bonus, komisi, dll. ). Hal ini diharapkan karena dalam organisasi mana pun, gaji merupakan komponen kunci dalam sistem kompensasi.

Untuk dua dimensi lainnya yaitu dimensi QWL1 (lingkungan kerja) dan QWL3 (peningkatan karir) ditemukan bahwa hubungan langsung antara kedua dimensi tersebut dengan prestasi kerja tidak signifikan. Hal ini di luar ekspektasi peneliti, tetapi situasi ini mungkin terjadi karena sampel penelitian adalah petugas polisi yang tidak mengharapkan lingkungan atau lingkungan kerja seperti yang ditemukan di organisasi normal.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi QWL3 (peningkatan karir) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Hal ini mungkin karena di kepolisian khususnya Polri, peningkatan karir atau peluang promosi seseorang didasarkan pada sistem yang sudah dikenal dan diterima secara umum, yaitu berdasarkan lama masa kerja dan lowongan.

### 3.5. Dimensi Kepuasan Kerja sebagai Faktor Mediasi

Berdasarkan analisis yang dijalankan, di dapati bahawa salah satu dimensi kepuasan kerja iaitu dimensi JOBSAT2 (hubungan) menjadi faktor mediasi yang signifikan kepada hubungan di antara semua dimensi kualiti hidup bekerja (tiga dimensi) dan budaya organisasi (tiga dimensi) dengan prestasi kerja. Ini menggambarkan bahawa kepuasan hubungan interpersonal yang diperolehi oleh pegawai-pegawai polis ini merupakan perantara yang menghubungkan kualiti hidup bekerja dan budaya organisasi dengan prestasi kerja.

Apabila hubungan di antara kepuasan kerja dan prestasi kerja di teliti, didapati bahawa hanya satu dimensi, JOBSAT2 (hubungan) yang mencapai tahap signifikan. Ini menunjukkan bahawa hanya aspek ini (hubungan interpersonal) sahaja yang bertindak sebagai mediator di dalam hubungan tersebut. Dimensi JOBSAT1 (faedah dan ganjaran) tidak memmperlihatkan kesan mediasi di dalam hubungan antara kualiti hidup bekerja dan budaya organisasi dengan prestasi kerja.

Faktor kepuasan kerja meemperlihatkan hubungan langsung yang signifikan dengan kualiti hidup bekerja dan budaya organisasi. Dalam kajian ini, dimensi QWL1 (suasana kerja) mungkin boleh dikatakan sebagai hampir sama dengan dimensi penglibatan tersebut, kerana ia merangkumi elemen yang menggambarkan sejauhmanakah pegawai-pegawai polis diberikan ruang untuk berkongsi pendapat dengan pengurusan atasan mereka.

Dapatan kajian ini yang menunjukkan dimensi QWL2 (pampasan) mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan. Keputusan yang diperolehi di dalam kajian ini juga selaras dengan kajian lepas yang menyatakan bahawa dimensi-dimensi budaya organisasi memberikan kesan yang berbeza ke atas kepuasan kerja

#### 4. KESIMPULAN

Konsistensi dalam hubungan yang ditemukan dalam kerangka studi menunjukkan kekuatan dan kelemahan model studi. Model yang diajukan dalam penelitian ini mendukung teori dan model yang telah dibahas. Sedangkan model yang menghubungkan data perseptual dengan data aktual masih belum dapat dikatakan memuaskan. Penggunaan data aktual yaitu data prestasi kerja dalam penelitian ini menunjukkan dukungan terhadap beberapa teori dan model yang ada. Ini akan memberikan skor kinerja yang lebih akurat dan kemungkinan besar mendukung model studi yang diusulkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulla, J., Djebarni, R., & Mellahi, K. (2011). Determinants of job satisfaction in the UAE: A case study of the Dubai police. *Personnel review*, 40(1), 126-146.
- Adebayo, S. O., & Ogunsina, S. O. (2011). Influence of supervisory behaviour and job stress on job satisfaction and turnover intention of police personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy*, 2(3), 13.
- Aketch, J. R., Odera, O., Chepkuto, P., & Okaka, O. (2012). Effects of quality of work life on job performance: theoretical perspectives and literature review. *Current Research Journal of Social Sciences*, 4(5), 383-388.
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140-164.
- Alvesson, M. (Ed.). (2016). *Organizational culture*. Sage.
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *The Journal of nursing administration*, 40, 323.
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Mondejar, R., & Chu, C. W. (2015). Accounting for the influence of overall justice on job performance: Integrating self-determination and social exchange theories. *Journal of Management Studies*, 52(2), 231-252.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Bailey, S. K. (2018). Ethics and the public service. In *Classics of Administrative Ethics* (pp. 63-78). Routledge.
- Bailey, S. K. (2018). Ethics and the public service. In *Classics of Administrative Ethics* (pp. 63-78). Routledge.
- Baird, K., Su, S., & Tung, A. (2018). Organizational Culture and Environmental Activity Management. *Business Strategy and the Environment*, 27(3), 403-414.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132-149.
- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G., & Sdrolias, L. (2015). Organizational culture and job satisfaction of Greek banking institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 314-323.
- Bin, A. S. (2015). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Bodla, M. A., & Nawaz, M. M. (2010). Transformational leadership style and its relationship with satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(1), 370-381.
- Bortolotti, T., Boscari, S., & Danese, P. (2015). Successful lean implementation: Organizational culture and soft lean practices. *International Journal of Production Economics*, 160, 182-201.
- Buttner, E. H., & Lowe, K. B. (2017). The relationship between perceived pay equity, productivity, dan organizational commitment for US professionals of color. *Equality, Diversity dan Inclusion: An International Journal*, 36(1), 73-89.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269-280.
- De Vries, H., Bekkers, V., & Tummers, L. (2016). Innovation in the public sector: A systematic review and future research agenda. *Public administration*, 94(1), 146-166.

- De Vries, H., Bekkers, V., & Tummers, L. (2016). Innovation in the public sector: A systematic review and future research agenda. *Public administration*, 94(1), 146-166.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering*. Routledge.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service: Serving, not steering*. Routledge.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia economics and Finance*, 11, 122-129.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables dan measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 1, 39-50.
- Frederiksen, A., Lange, F., & Kriechel, B. (2017). Subjective performance evaluations and employee careers. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 134, 408-429.
- Gayathiri, R., Ramakrishnan, L., Babatunde, S. A., Banerjee, A., & Islam, M. Z. (2013). Quality of work life-Linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 1-8.
- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, 2<sup>nd</sup>. ed. Los Angeles: SAGE Publications.
- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, 2<sup>nd</sup>. ed. Los Angeles: SAGE Publications.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory dan Practice*, 19, 2, 139-151.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory dan Practice*, 19, 2, 139-151.
- Han, K., Trinkoff, A. M., & Gurses, A. P. (2015). Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. *Journal of clinical nursing*, 24(21-22), 3224-3232.
- Hartnell, C. A., Kinicki, A. J., Lambert, L. S., Fugate, M., & Doyle Corner, P. (2016). Do similarities or differences between CEO leadership and organizational culture have a more positive effect on firm performance? A test of competing predictions. *Journal of Applied Psychology*, 101(6), 846.
- Hartnell, C. A., Kinicki, A. J., Lambert, L. S., Fugate, M., & Doyle Corner, P. (2016). Do similarities or differences between CEO leadership and organizational culture have a more positive effect on firm performance? A test of competing predictions. *Journal of Applied Psychology*, 101(6), 846.
- Hayes, B., Bonner, A. N. N., & Pryor, J. (2010). Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of nursing management*, 18(7), 804-814.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 1, 115-135
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 1, 115-135
- Hock, M., Clauss, T., & Schulz, E. (2016). The impact of organizational culture on a firm's capability to innovate the business model. *R&D Management*, 46(3), 433-450.
- Howard, L. W., Turban, D. B., & Hurley, S. K. (2016). Cooperating teams dan competing reward strategies: Incentives for team performance dan firm productivity. *Journal of Behavioral dan Applied Management*, 3(3), 1054.
- Ionescu, L. (2015). The role of e-government in curbing the corruption in public administration. *Economics, Management and Financial Markets*, 10(1), 48.
- Jacobs, R., Mannion, R., Davies, H. T., Harrison, S., Konteh, F., & Walshe, K. (2013). The relationship between organizational culture and performance in acute hospitals. *Social*
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International journal of environmental research and public health*, 12(1), 652-666.
- Kock, N. (2017). Which is the best way to measure job performance: Self-perceptions or official supervisor evaluations?. *International Journal of e-Collaboration (IJeC)*, 13(2), 1-9.
- Korschun, D., Bhattacharya, C. B., & Swain, S. D. (2014). Corporate social responsibility, customer orientation, and the job performance of frontline employees. *Journal of Marketing*, 78(3), 20-37.

- Lazaroiu, G. (2015). Employee motivation and job performance. *Linguistic and Philosophical Investigations*, 14, 97.
- Li, J. C., Cheung, J. C., & Sun, I. Y. (2018). The impact of job dan family factors on work stress dan engagement among Hong Kong police officers. *Policing: An International Journal*.
- Lincoln, S. (2010). From the individual to the world: How the competing values framework can help organizations improve global strategic performance, *Emerging Leadership Journeys*, 3(1), 3-9.
- Linnenluecke, M. K., & Griffiths, A. (2010). Corporate sustainability and organizational culture. *Journal of world business*, 45(4), 357-366.
- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 38(5), 615-625.
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction dan intention to leave. *Sport Management Review*, 13(2), 106-117.
- Meier, K. J., & O'Toole Jr, L. J. (2013). I think (I am doing well), therefore I am: Assessing the validity of administrators' self-assessments of performance. *International Public Management Journal*, 16(1), 1-27.
- Merchant Jr, R. C. (2010). The role of career development in improving organizational effectiveness dan employee development. *Florida Department of Law Enforcement*
- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 105.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30-41.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). Organizational tenure and job performance. *Journal of Management*, 36(5), 1220-1250.
- Nyberg, A. J., Pieper, J. R., & Trevor, C. O. (2016). Pay-for-performance's effect on future employee performance: Integrating psychological dan economic principles toward a contingency perspective. *Journal of Management*, 42(7), 1753-1783.
- O'Neill, J. W., Beauvais, L. L., & Scholl, R. W. (2016). The use of organizational culture and structure to guide strategic behavior: An information processing perspective. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 2(2), 816.
- Parmenter, D. (2015). *Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs*. John Wiley & Sons.
- Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public administration review*, 70(5), 681-690.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487.
- Prasetyo, P., & Amboningtyas, D. (2018). The Effect of Motivation of Work, Leadership Style, And Organizational Culture to Performance of Employee Production Furniture Studies in Pt Scancom Indonesia. *Journal of Management*, 4(4).
- Rahimi, R., & Gunlu, E. (2016). Implementing customer relationship management (CRM) in hotel industry from organizational culture perspective: case of a chain hotel in the UK. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(1), 89-112.
- Rastegari, M., Khani, A., Ghalriz, P., & Eslamian, J. (2010). Evaluation of quality of working life and its association with job performance of the nurses. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 15(4), 224.
- Rasul, I., & Rogger, D. (2017). Management of bureaucrats and public service delivery: Evidence from the nigerian civil service. *The Economic Journal*, 128(608), 413-446.
- Rasul, I., & Rogger, D. (2017). Management of bureaucrats and public service delivery: Evidence from the nigerian civil service. *The Economic Journal*, 128(608), 413-446.
- Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(4), 438-454

- Sharma, P., Kong, T. T. C., & Kingshott, R. P. (2016). Internal service quality as a driver of employee satisfaction, commitment and performance: Exploring the focal role of employee well-being. *Journal of service*.
- Sykes, T. A., Venkatesh, V., & Johnson, J. L. (2014). Enterprise system implementation and employee job performance: Understanding the role of advice networks. *Mis Quarterly*, 38(1).
- Tang, H. (2017). A Study of the Effect of Knowledge Management on Organizational Culture and Organizational Effectiveness in Medicine and Health Sciences. *E-urasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 13(6), 1831-1845.
- Taylor, W. C., Suminski, R. R., Das, B. M., Paxton, R. J., & Craig, D. W. (2018). Organizational Culture and Implications for Workplace Interventions to Reduce Sitting Time Among Office-Based Workers: A Systematic Review. *Front. Public Health*, 6, 263.
- Vivares-Vergara, J. A., Sarache-Castro, W. A., & Naranjo-Valencia, J. C. (2016). Impact of human resource management on performance in competitive priorities. *International Journal of Operations & Production Management*, 36(2), 114-134.
- Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (2011). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24-32.
- Williams, B., Onsmann, A., & Brown, T. (2010). Exploratory faktor analysis: A five-step guide for novices. *Journal of Emergency Primary Health Care*, 8,3, 1-13.
- Williams, B., Onsmann, A., & Brown, T. (2010). Exploratory faktor analysis: A five-step guide for novices. *Journal of Emergency Primary Health Care*, 8,3, 1-13.
- Wood, S. (2018). HRM dan organizational performance. In *Human Resource Management* (pp. 74-97). Routledge.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, 33(2), 141-160.
- Wu, S. Y., Li, H. Y., Wang, X. R., Yang, S. J., & Qiu, H. (2011). A comparison of the effect of work stress on burnout and quality of life between female nurses and female doctors. *Archives of environmental & occupational health*, 66(4), 193-200.
- Yanow, D., & Adams, G. B. (2018). Organizational culture. In *Defining public administration* (pp. 137-146). Routledge.
- Zincirkiran, M., Emhan, A., & Yasar, M. F. (2015). Analysis of teamwork, organizational commitment and organizational performance: A Study of health sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*, 3(02)