

NASKAH PUBLIKASI
HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN BUMN
PT X CABANG BANDUNG



Oleh:

Fenny Sri Rahayu

Yulianti Dwi Astuti

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

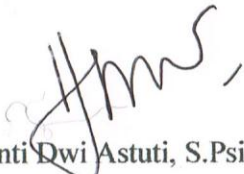
2018

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN BUMN PT X
CABANG BANDUNG**



Dosen Pembimbing Utama


(Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc. Sc)

*WORK LIFE ON EMPLOYEES OF STATE-OWNED ENTERPRISE
PT X BRANCH BANDUNG*

Fenny Sri Rahayu

Yulianti Dwi Astuti

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational culture and quality of work life on employees of state-owned enterprise PT X branch Bandung. Hypothesis proposed is there is a positive relationship between organizational culture and quality of work life. This research involves 44 permanent employees in state-owned company PT X branch Bandung. The data of this study were taken using the modification of the quality scale of working life that is the Work-Related Quality of Life (A Measure of Quality of Working Life) from Van Laar and Easton (2012), and the scale of organizational culture modification from Zeitz, et. al (1997). The results showed that there was a positive correlation between organizational culture and quality of work life in employees in state-owned company PT X branch Bandung, with correlation coefficient value $r = 0,733$ and $p = 0,000$. Based on these results, the hypothesis of this study is accepted.

Keywords: organizational culture, quality of work life.

Pengantar

Keberhasilan sebuah organisasi tentu tidak lepas dari sumber daya manusia yang mendukung perusahaan tersebut, semakin baik sumber daya manusia yang ada di perusahaan maka semakin tinggi tingkat keberhasilan yang akan dicapai perusahaan. Sumber daya manusia yang baik yaitu karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik (Lian, Lin, & Wu, 2007).

Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* merupakan upaya yang dilakukan serta diciptakan perusahaan agar karyawan merasa aman dan puas dalam bekerja, sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Selain itu, kualitas kehidupan kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui pengurangan tingkat *turn over* maupun stres kerja, serta untuk mengetahui kepuasan dan komitmen karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas kerja (Nawawi, 2008).

Indikator bahwa perusahaan telah berhasil mencapai kualitas kehidupan kerja para karyawannya pada kategori yang baik dilihat dari bagaimana pihak atasan (manajer) memimpin perusahaan tersebut, gaji yang diberikan kepada karyawan, serta lingkungan kerja mendukung rasa aman dan nyaman para karyawannya (Zeitz, et al, 1997). Pendapat lain tentang indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai kualitas kehidupan kerja yang baik adalah gaji dan bonus yang diterima karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukannya untuk perusahaan, sehingga karyawan

merasa puas atas kehidupan kerjanya, kemudian jaminan akan kesehatan dan keamanan karyawan di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja, dalam hal ini dilihat dari asuransi keselamatan dan kesehatan yang dijamin perusahaan pada karyawannya, serta tingkat *turn over* yang rendah (Hosseini & Jorjatki 2010). Pendapat lain dari Ristanti dan Dihan (2016), tentang indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai kualitas kehidupan kerja yang baik pada karyawan adalah imbalan yang inovatif sesuai kinerja karyawan, rasa aman akan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, partisipasi karyawan dalam pengembangan diri di perusahaan, serta rasa nyaman karyawan terhadap lingkungan kerjanya.

Kualitas kehidupan kerja pada karyawan selain menjadi prioritas perusahaan, tentu juga menjadi sorotan pemerintah, terutama pada kualitas kehidupan kerja karyawan di perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) karena BUMN merupakan perusahaan-perusahaan yang berkontribusi aktif terhadap perekonomian di Indonesia. BUMN menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Indonesia memiliki sekitar 119 Perusahaan BUMN yang aktif dan berkontribusi, salah satunya PT X (<http://www.bumn.go.id>).

PT X merupakan satu-satunya perusahaan BUMN di Indonesia yang bergerak di bidang logistik langsung dibawah kementerian BUMN, selain itu beberapa prestasi di tahun sebelumnya juga banyak diraih PT X,

seperti penghargaan kategori *Brand Communication* dalam ajang BUMN *Branding and Marketing Award 2017*, PT X juga meraih penghargaan dalam Ajang Anugerah Indonesia untuk BUMN 2017 kategori *Best Logistics Service*, kemudian PT X dinobatkan sebagai *Domestic Distribution Provider of The Year* di Ajang Indonesia *Excellence Award 2017* (<http://bgrindonesia.com>) dan masih banyak lagi prestasi yang diraih PT X. Semua prestasi tersebut adalah hasil kinerja dari seluruh karyawan PT X di seluruh Indonesia, termasuk PT X cabang Bandung.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada bagian HR (*Human Resources*) PT X cabang Bandung. PT X cabang Bandung memiliki sistem penggajian (remunerasi) yang telah disesuaikan dengan beban kerja yang dilakukan oleh para karyawan. Tentu akan ada *reward* atau bonus bagi karyawan yang berprestasi, selain itu pihak perusahaan juga telah menjamin kesehatan dan keamanan karyawannya melalui asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, PT X cabang Bandung juga telah memiliki program pelatihan dan pengembangan SDM yang akan dilakukan dalam setahun kedepan, dan menurut narasumber, pihak atasan atau manajerial juga memiliki komunikasi yang baik dengan para karyawannya. PT X telah berusaha menciptakan rasa aman dan nyaman sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Akan tetapi, belum semua karyawan memiliki pemikiran yang sama tentang kualitas kehidupan kerja yang baik yang seharusnya dimiliki oleh karyawan PT X cabang Bandung, pemikiran dan persepsi ini tentu menjadi masalah, dimana PT X cabang Bandung telah

menciptakan suasana kerja yang secara teori telah memenuhi indikator keberhasilan kualitas kehidupan kerja, akan tetapi masih ada persepsi yang berbeda dari para karyawan tentang PT X cabang Bandung, apakah hal ini berhubungan dengan budaya organisasi di perusahaan tersebut?

Berdasarkan penelitian Wibowo (2010), banyaknya kasus dalam suatu organisasi atau perusahaan terkait kualitas kehidupan kerja karyawannya karena beberapa faktor, baik itu dari faktor internal (dipengaruhi dari dalam organisasi) seperti nilai-nilai yang diterapkan organisasi dan persepsi karyawan terhadap nilai-nilai tersebut atau disebut budaya organisasi serta tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Maupun faktor eksternal (dipengaruhi dari luar organisasi) seperti stabilitas ekonomi suatu negara dan perpajakan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wyatt dan Wah (2009) menyebutkan bahwa pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja karyawan akan meningkat jika para pekerja dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa, hal ini berkaitan pada kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan kontribusi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, karena para karyawan telah bekerja dan memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan.

Salah satu contoh kasus yang terjadi tentang budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja yaitu kasus yang dialami salah satu perusahaan bonafit di Houston, Texas, Amerika Serikat yaitu, *Enron Corporation*, yang

merupakan perusahaan terbesar ketujuh di Amerika Serikat dan juga perusahaan energi perdagangan terbesar di Amerika Serikat. Perusahaan ini mengalami kebangkrutan bukan karena perekonomian dunia yang sedang melemah, melainkan disebabkan oleh kesalahan fatal dalam sistem akuntan organisasi yang berdampak pada perubahan drastis nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan tersebut yaitu adanya perubahan budaya organisasi, sehingga selama tujuh tahun terakhir, *Enron Corporation* lebih-lebihkan keuntungan dan menutupi hutang-hutang mereka. Para karyawan diharuskan bekerja dalam nilai-nilai yang tidak etis, seperti memanipulasi laporan keuangan dengan mencatat hasil keuntungan lebih besar yang tidak sesuai dengan kenyataannya. Hal ini dimaksudkan agar investor tetap melirik saham *Enron Corporation* yang menjadi sorotan perekonomian dunia. (<http://bisnis.liputan6.com>). Dilihat dari perubahan budaya organisasi yang terjadi di *Enron Corporation* secara tidak langsung berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja karyawannya, karena setiap tahunnya tingkat *turn over* di *Enron Corporation* semakin meningkat. Meningkatnya *turn over* menjadi salah satu indikator kegagalan dalam mencapai kualitas kehidupan kerja yang baik (Hosseini & Jorjatki 2010). Pada akhirnya *Enron Corporation* mengalami kebangkrutan yang besar di tahun 2001.

Budaya organisasi selain mempengaruhi kesuksesan dalam pencapaian tujuan dan visi misi perusahaan, juga berhubungan dengan bagaimana kualitas kehidupan kerja pada karyawan dalam sebuah perusahaan, karena budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan serta visi

misi perusahaan akan berdampak positif terhadap kualitas kehidupan kerja pada karyawan di perusahaan tersebut, namun sebaliknya jika budaya organisasi tidak sesuai dengan tujuan perusahaan atau tidak sejalan dengan visi misi perusahaan maka akan berdampak negatif terhadap kualitas kehidupan kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah dan beberapa penelitian yang telah diangkat, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di perusahaan BUMN PT X cabang Bandung.

Metode Penelitian

A. Subjek Penelitian

Kriteria subjek penelitian ini adalah karyawan tetap di PT X cabang Bandung, baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan yang berdomisili di Bandung. Jumlah subjek yang ikut serta dalam penelitian ini berjumlah 44 orang karyawan.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional yaitu menggunakan skala kualitas kehidupan kerja dan skala budaya organisasi

1. Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Skala kualitas kehidupan kerja yang digunakan oleh peneliti adalah skala *Work-Related Quality of Life (A Measure of Quality of Working Life)* dari Van Laar dan Easton (2012). Skala ini berdasarkan enam aspek kualitas kehidupan kerja yaitu, *general well-being* (kesejahteraan umum), *home work interface* (pekerjaan rumah), *job career satisfaction* (kepuasan kerja), *control at work* (kontrol kerja), *working conditions* (kondisi kerja), dan *stress at work* (stres kerja).

Jumlah aitem ada 23 butir yang terbagi dalam 20 butir pernyataan *favorable* dan 3 butir pernyataan *unfavorable*. Setiap aitem yang ada pada skala tersebut menggunakan model skala Likert. Subjek diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari empat alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek. Penyekoran untuk pernyataan *favorable* dimulai dari 1 sampai 4 dengan menggunakan pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat skor 1, Tidak Sesuai (TS) mendapat skor 2, Sesuai (S) mendapat skor 3, dan Sangat Sesuai (SS) mendapat skor 4. Sedangkan penyekoran untuk pernyataan *unfavorable* dimulai dari 4 sampai 1 dengan menggunakan pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat skor 4, Tidak Sesuai (TS) mendapat skor 3, Sesuai (S) mendapat skor 2, dan Sangat Sesuai (SS) mendapat skor 1.

2. Skala Budaya Organisasi

Skala budaya organisasi yang digunakan oleh peneliti adalah modifikasi dari skala budaya organisasi Zeitz, et al (1997). Skala ini berdasarkan lima aspek budaya organisasi yaitu, *job challenge* (tantangan kerja), *communication* (komunikasi), *trust* (kepercayaan), *innovation* (inovasi), dan *social cohesion* (kohesi sosial).

Jumlah aitem ada 19 butir yang terbagi dalam 18 butir pernyataan *favorable* dan 1 butir pernyataan *unfavorable*. Setiap aitem yang ada pada skala tersebut menggunakan model skala likert. Subjek diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari empat alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek. Penyeoran untuk pernyataan *favorable* dimulai dari 1 sampai 4 dengan menggunakan pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat skor 1, Tidak Sesuai (TS) mendapat skor 2, Sesuai (S) mendapat skor 3, dan Sangat Sesuai (SS) mendapat skor 4. Sedangkan penyeoran untuk pernyataan *unfavorable* dimulai dari 4 sampai 1 dengan menggunakan pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat skor 4, Tidak Sesuai (TS) mendapat skor 3, Sesuai (S) mendapat skor 2, dan Sangat Sesuai (SS) mendapat skor 1.

C. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson,

melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) for windows versi 22.0.

Hasil Penelitian

A. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) for windows versi 22.0. Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sampe Saphiro-Wilk Test menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi adalah $p = 0,138$ dan variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan nilai signifikansi atau $p = 0,769$. Berdasarkan kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $p > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel kualitas kehidupan kerja memiliki sebaran data yang terdistribusi normal.

Sedangkan untuk hasil uji linearitas menunjukkan adanya hubungan yang linear antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan nilai $F = 48,692$, $p = 0,000$, dimana nilai $p < 0,05$ (p lebih kecil dari 0,05) sehingga dapat dikatakan hubungan antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja adalah linear.

B. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* dari Pearson. Berdasarkan uji hipotesis pada variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja diketahui bahwa nilai signifikansi korelasi (hubungan) atau $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan nilai $r = 0,733$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Hubungan korelasi positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dipahami serta diterapkan karyawan maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada karyawan dan sebaliknya, semakin rendah nilai budaya organisasi yang dipahami serta diterapkan karyawan maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja pada karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan perusahaan BUMN PT X cabang Bandung. Berdasarkan analisis data penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa sebaran data terdistribusi normal ditunjukkan dengan dengan nilai signifikansi (p) pada variabel budaya organisasi sebesar $p = 0,138$ dan nilai signifikansi (p) pada variabel kualitas kehidupan kerja sebesar $p = 0,769$. Berdasarkan kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel

lebih besar dari 0,05 atau $p > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel kualitas kehidupan kerja memiliki sebaran data yang terdistribusi normal.

Berdasarkan uji linearitas dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan, ditunjukkan dengan $p = 0,000$, dimana nilai $p < 0,05$ (p lebih kecil dari 0,05) sehingga dapat dikatakan hubungan antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja adalah linear. Kemudian berdasarkan uji hipotesis pada budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja diketahui bahwa nilai signifikansi korelasi (hubungan) atau $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dan $r = 0,733$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Didukung dengan hasil analisis data dari korelasi dan sumbangan efektif variabel budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja sebesar 53,7% dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Hubungan positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja sejalan dengan teori yang dikemukakan Requena (2003), tentang nilai-nilai dalam sebuah organisasi atau budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya dan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Secara tidak langsung bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja.

Teori lain yang mendukung penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Rusdin (2015), tentang kualitas kehidupan kerja dan

budaya organisasi, dimana salah satu faktor kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dapat meningkat adalah karena penerapan budaya organisasi yang baik di tempat karyawan tersebut bekerja. Semakin baik budaya organisasi dapat diterapkan dalam sebuah organisasi maka para karyawan akan memiliki keterikatan dengan organisasi tempat mereka bekerja, kemudian keterikatan kerja itu akan mempengaruhi peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ali, dkk (2015), tentang “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai PT X (Persero) di Jambi“ dalam penelitian tersebut, peneliti mendapatkan 50 orang pegawai tetap sebagai subjek penelitian. Hasil dalam penelitian yang dilakukan Ali, dkk (2015) yaitu terdapat pengaruh positif dari penerapan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai PT X (Persero) di Jambi, terbukti dengan hasil analisis data nilai *R square* (R^2) sebesar 0.761 dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$. Dimana variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 76,1% terhadap variabel kualitas kehidupan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hakim dan Bross (2016), tentang “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan”, dimana penelitian tersebut melibatkan 60 orang karyawan di sebuah perusahaan swasta. Adapun hasil analisis data yang mendukung hipotesis dalam penelitian ini adalah korelasi dan kontribusi efektif antara variabel budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja yaitu nilai *R square* (R^2) sebesar 0.788 dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$.

Dimana antara variabel budaya organisasi memiliki kontribusi efektif sebesar 78,8% terhadap variabel kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan terdapat hubungan (korelasi) positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Hubungan positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dipahami serta diterapkan karyawan maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada karyawan dan sebaliknya, semakin rendah nilai budaya organisasi yang dipahami serta diterapkan karyawan maka semakin rendah pula kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini diterima.

Dalam pelaksanaan pengambilan data penelitian terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh peneliti diantaranya sulitnya akses untuk melakukan penelitian, penelitian dapat dilakukan sekitar satu bulan setelah melakukan perizinan kepada perusahaan. Selain itu, peneliti juga kesulitan menentukan waktu yang tepat untuk membagikan kuesioner kepada karyawan, hal tersebut dikarenakan kesibukan karyawan di dalam perusahaan. Hambatan lain yang dialami peneliti yaitu kuesioner hanya bisa dititipkan pada divisi HRD dan Umum perusahaan, sehingga peneliti tidak bisa memantau langsung dalam pengisian kuesioner yang dilakukan subjek penelitian. Kemudian kendala lainnya, beberapa kuesioner yang tidak dikembalikan oleh karyawan, hal tersebut diduga karena kesibukan karyawan terutama banyak karyawan yang melakukan dinas luar kota. Penelitian ini juga memiliki kekurangan

responden yaitu sekitar 11 karyawan dari 55 karyawan keseluruhan. Sehingga peneliti mendapatkan 44 orang karyawan sebagai responden untuk pengisian kuesioner. Selain itu, kelemahan penelitian ini adalah pengambilan data yang menggunakan *try out* terpakai sehingga terdapat beberapa aitem yang gugur tanpa diketahui penyebab yang jelas.

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi (hubungan) positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Hubungan positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi yang dipahami serta diterapkan karyawan maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada karyawan dan sebaliknya, semakin rendah nilai budaya organisasi yang dipahami serta diterapkan karyawan maka semakin rendah pula kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis penelitian ini diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa pihak yang terkait dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya melakukan persiapan jauh-jauh hari karena dalam penelitian ini, mendapatkan perizinan dari

perusahaan untuk melakukan penelitian membutuhkan waktu selama dua bulan. Selain itu diharapkan peneliti selanjutnya melakukan wawancara lebih mendalam kepada beberapa karyawan secara *random* bukan hanya melalui divisi HRD dan umum perusahaan, sehingga hasil yang didapatkan semakin valid dan semakin memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan terkait. Kemudian ada baiknya jika peneliti selanjutnya melakukan pengambilan data dengan uji coba terlebih dahulu, sehingga menghindari gugurnya aitem tanpa diketahui sebab yang jelas.

2. Bagi Karyawan dan Perusahaan Terkait

Diharapkan kepada perusahaan terutama kepada para karyawan untuk benar-benar mampu memahami dan menerapkan nilai dari budaya organisasi di tempat mereka bekerja karena setiap perusahaan memiliki nilai budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan lainnya, sehingga ketika para karyawan mampu memahami dan menerapkan nilai dari budaya organisasinya, para karyawan akan memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih maksimal.

Daftar Pustaka

- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, A. R. S., & Hasniaty. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, 14(2), 92-102.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM
- Hakim, R., & Bross, N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 3(1), 51-64.
- Hosseini, S. M., & Jorjatki, G. M. (2010). *Quality of Work Life (QWL) and Its Relationship with Performance*. Tehran: University of Firouzkouh Branch.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 17-35.
- Lestari, M. A. (2016). Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kontraproduktif pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. *PSIKOBORNEO*, 4(2), 286 – 291.
- Lian, W., Lin, M., & Wu, K. (2007). Job Stress, Job Satisfaction and Life Satisfaction Between Managerial and Technical Is Personnel. *Proceedings of Business and Information*, 4, 1-17.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Purwanti, L. D., & Al-Musadieg, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas Kerja: Studi pada Karyawan Divisi Operasi dan Pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 1-12.

Requena, F. (2003). Social Capital, Satisfaction, and Quality of Working Life in the Workplace. *Social Indicators Research*, 61, 331-360.

Ristanti, A. J., & Dihan., F. N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero Ru IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1), 53-64.

Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh Bahasa Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.

Rusdin. (2015). Faktor Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan. *Business Management Journal*, 11(2), 82-119.

Sari, E. K., Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PD.BKK Dempet Kabupaten Demak. *Journal of Management*, 2(2), 1-19.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.

Van Laar, D. L., & Easton, S. A. (2012). *User Manual the Work-Related Quality of Life (WRQoL): A Measure of Quality of Working Life*. United Kingdom: University of Portsmouth.

Varnous, S. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 4(9) 449-456.

Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Press.

Wyatt, T., & Wah., C. Y. (2009). Perception of Quality of Work Life: Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Perusahaan di Singapura, *Management Memo*. 1(1), 8-17.

Zeitz, G., Johanneson, R., & Ritchie Jr, J. E. (1997) An Employee Survey Measuring Total Quality Management Practices and Culture. *Group and Organizations Management*, 22(4), 414-444.

IDENTITAS PENULIS

Nama : Fenny Sri Rahayu

Alamat Kampus : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta,
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Program Studi Psikologi

Alamat Rumah : Jln. Kaliurang km. 14,5 RT. 01 RW. 15 No. 23,
Nglempung, Umbulmartani, Ngemplak, Sleman
Yogyakarta

No. Hp : +6282299524952

Email : fennysrirahayu27@gmail.com

