

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

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

FENNY SRI RAHAYU

14320301

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

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

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

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk
Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Sarjana S-1 Psikologi

Pada Tanggal



Mengesahkan,
Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Ketua Program Studi,



Rumiani, S.Psi., M.Psi

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc. Sc
2. Dr. rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., HRM., Psikolog
3. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Fenny Sri Rahayu

No. Mahasiswa : 14320301

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kualitas
Kehidupan Kerja pada Karyawan Perusahaan BUMN PT X
Cabang Bandung

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 05 Juni 2018

Yang menvatakan,



MOTTO



إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ
لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, pergantian malam dan siang terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal”

(Ali-Imran: 190)

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Al-Insyirah: 5) sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Al-Insyirah: 6)”

Sungguh Allah Maha Baik atas segala skenario indah-Nya, yang tak pernah bisa dimenangkan oleh logika hamba-Nya (Rahayu, 2018)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirabbil'alamin

Segala puji bagi Allah Subhanahuwata'ala atas segala karunia dan hidayah-Nya yang selalu menunjukkan jalan kebenaran dan memberikan kebaikan dalam hidup saya. Maha besar Allah Subhanahuwata'ala atas segala nikmat yang tak terhingga hingga akhirnya tugas akhir ini dapat saya selesaikan.

Papa Jajang T. Gojali dan Mama Elin Herlina

Terimakasih banyak orangtuaku atas segala do'a, cinta, kasih sayang, dukungan, pengorbanan, dan semua kebaikan yang sangat banyak kalian berikan untuk kebahagiaanku. Orangtua terbaik yang selalu memberikan dukungan ketika saya dalam keadaan terpuruk dan selalu bangga dengan apa yang telah saya capai.

Ranny Fitriany, Ferra Nur Fitria, dan Muhammad Arief Al-Ghazale

Terimakasih banyak kakak-kakak dan adikku atas segala do'a, cinta, kasih sayang, dan dukungan yang selalu kalian berikan untukku. Para saudara yang tak pernah lelah mendengarkan keluh kesah saya selama ini.

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

Terimakasih banyak Ibu atas segala do'a, kasih sayang, bimbingan, pembelajaran, dan semua kebaikan yang telah banyak Ibu berikan kepada saya selama ini. Dosen pembimbing yang baik dan selalu sabar dalam membimbing dan membantu saya, sehingga saya mampu menyelesaikan tugas akhir ini.

Perusahaan PT X Cabang Bandung dan Karyawan

Terimakasih banyak atas izin yang telah diberikan untuk pelaksanaan penelitian, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan.

PRAKATA



Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji hanya bagi Allah Yang Maha Kuasa dan Maha Mengetahui atas segala sesuatu. Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penelitian ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan bimbingan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Rumiani, S.Psi., M.Psi selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Nur Pratiwi Novianti S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing akademik yang selalu perhatian kepada seluruh mahasiswa bimbingannya.
4. Ibu Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc. Sc, selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu membimbing dan membantu penulis dalam proses menyelesaikan skripsi.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas seluruh ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
6. Seluruh karyawan di Program Studi Psikologi yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu dan terimakasih atas bantuan, serta pelayanan yang telah diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa psikologi.
7. Seluruh informan dan subjek penelitian yang telah bekerja sama dan membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1.
8. Teman-teman Ciwis, Amellia Rozza Destyani, Ajeng Anggraini, Arifah Nur Ismullah, Devi Oktavia, Laila Noor Fajrianty, dan Sarah Salsabila yang

telah memberi cinta dan kasih sayang sehingga penulis memiliki keluarga di tanah rantau ini. Kalian yang terbaik!

9. Teman-teman Marcomm FPSB yang memahami penulis ketika menyelesaikan skripsi walaupun tugas di Marcomm FPSB juga banyak yang harus diselesaikan.
10. Teman-teman Alumni MAN Insan Cendekia Jambi yang sudah menjadi bagian dari keluarga penulis, teman-teman yang selalu memberi do'a, dukungan, dan bantuan selama penulis menyelesaikan skripsi. Tetap istiqomah teman-temanku.
11. Keluarga Kos Annisa yang telah menjadi keluarga kedua selama penulis di perantauan dan telah memberi kasih sayang serta dukungan selama penulis menjalani perkuliahan. Selalu semangat teman-temanku.
12. Seluruh teman-teman psikologi yang telah mewarnai hari-hari penulis selama perkuliahan. Kalian luar biasa!
13. Teman-teman KKN yang telah menjadi keluarga solid selama satu bulan dan masih setia sampai sekarang. Tetap kompak selalu.
14. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dengan ketulusan, semangat, dukungan, dan kasih sayang kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan dan pelajaran yang diberikan.

Semoga pengalaman dan pelajaran hidup yang telah penulis peroleh selama ini dapat bermanfaat bagi penulis dan orang lain. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca meskipun penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan didalamnya.

Yogyakarta, 05 Juni 2018

Fenny Sri Rahayu

DAFTAR ISI

Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Perusahaan BUMN PT X Cabang Bandung	i
SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Perusahaan BUMN PT X Cabang Bandung.....	xii
INTISARI.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian	9
BAB II.....	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Kualitas Kehidupan Kerja	15
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	15
2. Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja.....	17
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja	19
B. Budaya Organisasi	20
1. Pengertian Budaya Organisasi	22
2. Aspek-aspek Budaya Organisasi	22

C. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja.....	23
D. Hipotesis	29
BAB III	29
METODE PENELITIAN.....	29
A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
C. Subjek Penelitian.....	29
D. Metode Pengumpulan Data	29
E. Validitas dan Reliabilitas	32
F. Metode Analisis Data.....	33
BAB IV	34
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	34
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	34
1. Orientasi Kacah.....	34
2. Persiapan Penelitian	34
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	39
C. Hasil Penelitian	42
D. Pembahasan.....	46
BAB V.....	50
PENUTUP.....	56
A. KESIMPULAN	56
B. SARAN.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Aitem Skala Kualitas Kehidupan Kerja	32
Tabel 2 Distribusi Aitem Skala Budaya Organisasi.....	33
Tabel 3 Distribusi Aitem Skala Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Coba....	40
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala Budaya Organisasi Setelah Uji Coba	41
Tabel 5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 6 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Usia.....	45
Tabel 7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Lama Bekerja.....	45
Tabel 8 Deskripsi Data Penelitian.....	46
Tabel 9 Kriteria Kategori Skala	46
Tabel 10 Kategori Budaya Organisasi	47
Tabel 11 Kategori Kualitas Kehidupan Kerja.....	48
Tabel 12 Hasil Analisis Uji Normalitas	43
Tabel 13 Hasil Analisis Uji Linearitas	43
Tabel 14 Hasil Analisis Uji Hipotesis (Korelasi).....	51
Tabel 15 Hasil Analisis Data Kontribusi Efektif	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	58
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	66
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis	100
Lampiran 5 Hasil Analisis Data Deskriptif.....	104

Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan Perusahaan BUMN PT X Cabang Bandung

**Fenny Sri Rahayu
Yulianti Dwi Astuti**

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan perusahaan BUMN PT X cabang Bandung. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini melibatkan 44 karyawan tetap di perusahaan BUMN PT X cabang Bandung. Data penelitian ini diambil menggunakan modifikasi skala kualitas kehidupan kerja yaitu skala *Work-Related Quality of Life (A Measure of Quality of Working Life)* dari Van Laar dan Easton (2012) dan skala modifikasi budaya organisasi dari Zeitz, et. al (1997). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan perusahaan BUMN PT X cabang Bandung, dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,733$ dan $p = 0,000$. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian ini diterima.

Kata kunci: *budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (karyawan) adalah salah satu faktor paling utama dari keberhasilan suatu organisasi, sehingga pengakuan organisasi yang diterima karyawan atas kinerja yang telah dicapainya dan faktor-faktor yang berhubungan dengan *job description* menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi. Semakin banyak karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari organisasi atas pencapaian kinerjanya, maka karyawan tersebut semakin termotivasi dalam bekerja. Namun organisasi harus tetap melihat porsi kerja karyawan tersebut sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan (Varnous, 2013).

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).

Schein (2010) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja pada karyawan merupakan evaluasi dari seluruh rangkaian proses kerja sehingga mampu menjadi standar dalam mengukur kemampuan serta kesuksesan karyawan dalam pencapaian visi misi suatu organisasi atau

perusahaan. Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan terhadap karyawan dan efektivitas organisasi, sistem imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya, serta pengambilan keputusan para karyawan menyangkut karier kedepannya (Arifin, 2012).

Pendapat lain tentang kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (Ristanti & Dihan, 2016) adalah cara instansi melibatkan dan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk membuat keputusan tentang pekerjaan, desain tempat kerja, dan apa yang karyawan butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan yang paling efektif.

Indikator bahwa perusahaan telah berhasil mencapai kualitas kehidupan kerja para karyawannya pada kategori yang baik dilihat dari bagaimana pihak atasan (manajer) yang memimpin perusahaan tersebut, gaji yang diberikan kepada karyawan, serta lingkungan kerja yang mendukung rasa aman dan nyaman para karyawannya (Arifin, 2012). 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).

Menurut Ristanti dan Dihan (2016), indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai kualitas kehidupan kerja yang baik pada karyawannya adalah imbalan yang 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.

Menurut Requena (2003), kualitas kehidupan kerja penting untuk diteliti, agar mengetahui hal-hal apa saja yang relevan antara kebutuhan karyawan dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi. Kemudian pendapat lain dari Ace (2017), kualitas kehidupan kerja penting untuk diteliti karena karyawan menjadi elemen utama dalam kemajuan dan kesuksesan sebuah organisasi, sehingga kualitas kehidupan kerja harus selalu dikontrol dalam keadaan baik, agar para karyawan selalu merasa puas akan pekerjaannya sehingga selalu memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi tempat mereka bekerja.

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. BUMN dapat pula berupa perusahaan nirlaba yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup khalayak luas, baik dalam bentuk barang atau jasa (<https://www.wikipedia.org/>). Indonesia memiliki sekitar 119 perusahaan BUMN yang aktif dan berkontribusi, salah satunya adalah PT X (<http://www.bumn.go.id>).

PT X adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang layanan jasa logistik dan pergudangan, PT X berdiri pada tanggal 11 April 1977 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 1976. PT X turut mengemban misi menunjang kebijaksanaan pemerintah dan membantu pelaku bisnis serta industri, khususnya di bidang penyelenggara jasa penyewaan, pengelolaan gudang, dan proses pengiriman barang dengan memperhatikan prinsip-prinsip pengelolaan usaha yang sehat serta undang-undang perseroan terbatas, saat ini PT X memiliki 24 cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia salah satunya adalah cabang Bandung (<http://bgrindonesia.com>)

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, kemudian pihak atasan atau manajer juga memiliki komunikasi yang baik dengan para karyawannya. PT X telah berusaha menciptakan rasa aman dan nyaman sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Akan tetapi, divisi HR PT X cabang Bandung mengungkapkan belum semua karyawan memiliki persepsi yang sama tentang kualitas kehidupan kerja yang baik yang seharusnya dimiliki oleh karyawan PT X cabang Bandung. Hal ini dibuktikan dari rapat evaluasi kerja tahunan, sebagian besar karyawan

mengeluhkan bekerja dibawah tekanan (stress kerja), disebabkan pekerjaan yang mereka lakukan sering menuntut *deadline* secara tiba-tiba, padahal pekerjaan sebelumnya juga harus segera diselesaikan. Selain itu, banyak karyawan merasa belum terlibat dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi lingkungan perusahaan, sehingga para karyawan belum mampu mengembangkan kemampuan yang mereka miliki, yang sebenarnya kemampuan tersebut dapat mengontrol pekerjaan mereka (kontrol kerja).

Walaupun PT X cabang Bandung telah menciptakan suasana kerja yang secara teori telah memenuhi indikator keberhasilan kualitas kehidupan kerja, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak persepsi yang berbeda dari para karyawan tentang kualitas kehidupan kerja mereka di 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 dengan 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 perusahaan BUMN PT X cabang Bandung.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan perusahaan BUMN PT X cabang Bandung.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih ilmu terhadap luasnya informasi ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi kemajuan ilmu psikologi industri organisasi dan praktisi psikologi industri organisasi.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang kualitas kehidupan kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti baik di dalam negeri maupun luar negeri, namun dengan lokasi serta subjek yang berbeda-beda. Penelitian tersebut diantaranya dilakukan oleh Wyatt dan Wah (2009), dengan judul *“Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Perusahaan di Singapura”*. Penelitian ini melibatkan 250 orang karyawan dari sekitar 654 orang karyawan yang ada di perusahaan

Singapura tersebut. Tujuan dari penelitian yang dilakukan Wyatt dan Wah (2009), adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan perusahaan di Singapura.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Sari, Minarsih, dan Gagah (2016), yang berjudul “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PD.BKK Dempet Kabupaten Demak*”. Responden dalam penelitian ini melibatkan 68 orang karyawan di PD. BKK Dempet Kabupaten Demak. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Sari, Minarsih, dan Gagah (2016) adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Dagang (PD) BKK Dempet Kabupaten Demak, melalui metode pengambilan data kuesioner dan wawancara serta metode analisis data regresi linear berganda dengan SPSS versi 20.0 *for windows*.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Purwanti dan Al-Musadieq (2017), membahas tentang “*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*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja pada karyawan divisi operasi dan pemeliharaan PT Pembangkitan

Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton. Penelitian yang dilakukan oleh Purwanti dan Al-Musadieq (2017) ini melibatkan 51 orang karyawan divisi operasi dan pemeliharaan di PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton.

Sedangkan penelitian tentang budaya organisasi juga telah banyak dilakukan oleh para peneliti baik di dalam negeri maupun luar negeri, namun dengan lokasi, serta subjek yang berbeda-beda. Penelitian tersebut diantaranya dilakukan oleh Latib, Fathoni, dan Minarsih (2016), dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai: Dinas Pasar Kota Semarang*". Penelitian ini melibatkan 74 orang pegawai Dinas Pasar Kota Semarang yang menjadi sampel dari seluruh pegawai (populasi) sebanyak 289 orang. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Latib, Fathoni, dan Minarsih (2016) adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap komitmen kerja dan kinerja karyawan Dinas Pasar Kota Semarang.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016), yang berjudul "*Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kontraproduktif pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan perilaku kontraproduktif pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. Penelitian

yang dilakukan Lestari (2016) ini melibatkan 80 orang karyawan Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Hakim dan Bross (2016), dengan judul penelitian *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan”* dalam penelitian ini melibatkan 356 orang karyawan di PT Sucofindo. Tujuan dari penelitian yang dilakukan Hakim dan Bross (2016) adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan PT Sucofindo.

1. Keaslian Topik

Topik penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini adalah *“Hubungan Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan Perusahaan BUMN PT X cabang Bandung”*.

Topik penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Latib, Fathoni, dan Minarsih (2016), dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang”*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016), yang berjudul *“Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kontraproduktif pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda”*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Hakim dan Bross (2016), dengan judul penelitian *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan”*.

Penelitian lainnya yang pernah dilakukan Wyatt dan Wah (2009), dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai Perusahaan di Singapura*” Maka, peneliti saat ini mengambil topik yang belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

2. Keaslian Teori

Peneliti menggunakan teori kualitas kehidupan kerja dari Van Laar dan Easton (2012), yang mengartikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu sistem yang diciptakan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan karyawannya, dimana hal tersebut dapat digunakan dalam intervensi perencanaan, pemantauan sumber daya manusia (*human capital*), dan penilaian terhadap pengaruh perubahan organisasi. Kemudian teori budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini dicetuskan oleh Zeitz, et. al (1997), yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, persepsi ini berhubungan dengan nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi tempat mereka bekerja. Kedua teori tersebut yang paling tepat digunakan dalam penelitian ini karena memiliki alat ukur yang valid, reliabel dan terstandardisasi.

3. Keaslian Alat Ukur

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan skala psikologis sebagai alat ukurnya, sehingga terdapat dua

skala pengukuran yaitu, skala kualitas kehidupan kerja dan skala budaya organisasi. Alat ukur kualitas kehidupan kerja yang digunakan peneliti merupakan modifikasi dari skala *Work-Related Quality of Life (A Measure of Quality of Working Life)* berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Van Laar dan Easton (2012). Sedangkan untuk alat ukur budaya organisasi yang digunakan adalah modifikasi dari skala budaya organisasi dari Zeitz, et al (1997).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di perusahaan BUMN PT X cabang Bandung. Subjek penelitian tersebut berbeda dengan subjek yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, sehingga ada perbedaan subjek yang ingin diteliti dengan penelitian sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kualitas Kehidupan Kerja

1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Nawawi (2008), 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. Kualitas kehidupan kerja juga sangat bermanfaat bagi perusahaan, seperti untuk mengetahui tingkat *turn over* maupun stres kerja yang terjadi pada karyawan di perusahaan tersebut, sehingga perusahaan mampu memberikan tindakan dan keputusan yang tepat, serta untuk mengetahui kepuasan dan komitmen karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hosseini dan Jorjatki (2010), kualitas kehidupan kerja adalah salah satu cara perusahaan untuk menciptakan motivasi dan kepuasan kerja karyawannya, melalui sikap manajer dalam memotivasi, memberi gaji yang adil, memberi peluang atau kesempatan kepada karyawan untuk berkembang di jenjang kariernya dan dalam promosi jabatan, sehingga jika kualitas kehidupan kerja pada karyawan meningkat maka akan meningkat pula kinerja dan produktivitas karyawannya.

Kualitas kehidupan kerja menurut Van Laar dan Easton (2012), adalah suatu sistem yang diciptakan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan karyawannya, dimana hal tersebut dapat digunakan dalam intervensi perencanaan, pemantauan sumber daya manusia (*human capital*), dan penilaian terhadap pengaruh perubahan organisasi.

Menurut Walton (Ristanti & Dihan, 2016), kualitas kehidupan kerja merupakan suasana dan pengalaman di tempat kerja yang karyawan rasakan. Pendapat lain tentang kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (Ristanti & Dihan, 2016) adalah cara instansi melibatkan dan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk membuat keputusan tentang pekerjaan, desain tempat kerja, dan apa yang karyawan butuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan yang paling efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah upaya yang diciptakan perusahaan untuk karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga karyawan dapat mencapai rasa aman dan puas terhadap lingkungan kerjanya dengan harapan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dalam hal ini, kualitas kehidupan kerja yang diteliti peneliti adalah kualitas kehidupan kerja objektif.

2. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Van Laar dan Easton (2012), terdapat enam aspek dalam kualitas kehidupan kerja seorang karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan, yaitu:

a. *General Well-Being* (Kesejahteraan Umum)

Menilai sejauh mana individu merasa baik atau puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan kerja mereka.

b. *Home-Work Interface* (Pekerjaan Rumah Antarmuka)

Menilai sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja memahami dan mencoba membantu individu dari tekanan di luar pekerjaan. Sehingga individu bisa melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya tanpa harus dibebani oleh tugas dari organisasi tempatnya bekerja.

c. *Job Career Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Menilai sejauh mana individu merasa puas dengan apa yang dilakukannya dalam pekerjaan untuk organisasi. Sehingga individu bisa berprestasi, memiliki harga diri (*self esteem*) yang tinggi, dan terpenuhinya potensi individu dalam bekerja.

d. *Control at Work* (Kontrol Kerja)

Sejauh mana individu merasa terlibat dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi organisasi tempatnya kerja

dan individu dapat melatih apa yang mereka anggap sesuai dengan kontrol lingkungan kerja mereka.

e. *Working Conditions* (Kondisi Kerja)

Sejauh mana individu merasa puas dengan kondisi tempatnya bekerja, baik itu dalam hal lingkungan sosial, keamanan, kebersihan, maupun keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

f. *Stress at Work* (Stres Kerja)

Sejauh mana individu mengalami stres kerja di tempatnya bekerja. Adapun pengertian stres kerja yaitu respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika pencapaian target kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan karyawan. Jika organisasi mengambil hal positif dari stres kerja yang dialami karyawan, yaitu dengan mencari solusi untuk permasalahannya, maka karyawan tersebut tidak mengalami stres kerja melainkan akan tercapai kualitas kehidupan kerja yang baik.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Van Laar dan Easton (2012), dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kualitas kehidupan kerja seorang karyawan terdiri dari *general well-being* (kesejahteraan secara umum), *home-work interface* (pekerjaan rumah antarmuka), *job career satisfaction* (kepuasan kerja), *control at work* (kontrol kerja), *working conditions* (kondisi kerja), dan *stress at work* (stres kerja).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Walton (Ristanti & Dihan, 2016), yaitu:

- a. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tersebut dapat tumbuh dan berkembang lebih baik dalam kariernya.
- b. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
- c. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan atau penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
- d. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya budaya organisasi, penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik berupa fasilitas yang disediakan oleh instansi untuk karyawan.

Selain dari teori yang dikemukakan Walton (Ristanti & Dihan, 2016), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Wibowo (2010) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sebuah perusahaan dalam mewujudkan

tujuannya untuk mencapai kualitas kehidupan kerja yaitu karena faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang disebabkan oleh lingkungan dalam organisasi, seperti nilai-nilai yang diterapkan organisasi atau persepsi karyawan terhadap nilai-nilai tersebut atau yang disebut dengan budaya organisasi dan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Kemudian faktor eksternal (dipengaruhi dari luar organisasi) seperti stabilitas ekonomi dan perpajakan suatu negara.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja salah satunya adalah budaya organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Walton (Ristanti & Dihan, 2016), dimana dalam lingkungan kerja terdapat budaya organisasi dan diperkuat dengan teori Wibowo (2010) bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah budaya organisasi.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Zeitz, et. al (1997), adalah suatu persepsi dan nilai-nilai bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, persepsi ini berhubungan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Selanjutnya pendapat Schein (2010) tentang

budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan serta mempersatukan anggota-anggota organisasi. Maka dari itu, sudah seharusnya budaya organisasi diajarkan kepada para anggota organisasi sebagai suatu nilai yang sesuai dalam mengkaji dan berpikir masalah yang akan dihadapi organisasi tempat mereka bekerja.

Djokosantoso (Ikhsan, 2016) mendefinisikan budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi untuk dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kemudian Dewi dan Hasniaty (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang saling melakukan interaksi satu sama lain.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah persepsi, nilai, atau keyakinan yang dianut oleh para karyawan sesuai dengan visi misi dari organisasi tempat para karyawan tersebut bekerja.

2. Aspek-aspek Budaya Organisasi

Menurut Zeitz, et al (1997), terdapat lima aspek dalam budaya organisasi yaitu:

a. *Job Challenge* (Tantangan Pekerjaan)

Sejauh mana para karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan yang dirancang organisasi, sehingga para karyawan tersebut dapat mencapai target di organisasi melalui keterampilan, kemampuan, dan kinerja yang maksimal. Apabila karyawan tersebut mampu mencapai target dengan keterampilan, kemampuan, dan kinerja yang maksimal, maka organisasi juga akan memberikan penghargaan yang layak.

b. *Communication* (Komunikasi)

Budaya organisasi yang baik harus didukung dengan komunikasi timbal balik yang baik antara para atasan dengan karyawannya atau sebaliknya antara para karyawan kepada atasannya. Komunikasi ini bukan hanya sebatas komunikasi verbal, akan tetapi dapat dilakukan melalui materi, contohnya seorang atasan akan memberikan apresiasi atau penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawannya.

c. *Trust* (Kepercayaan)

Kepercayaan dalam organisasi merupakan salah satu poin penting terbentuknya kerja sama dan hubungan yang baik antara para atasan dengan para karyawannya, dimana para atasan percaya

bahwa karyawannya mampu bekerja dengan baik, maka karyawan pun akan percaya terhadap keputusan atasannya. Jika kepercayaan yang dibangun antara atasan dan karyawannya telah baik maka akan tercipta kerja sama yang baik sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

d. *Innovation* (Inovasi)

Inovasi dalam organisasi adalah cara baru dan menarik yang dilakukan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan yang inovatif seharusnya akan mendapat dukungan dan penghargaan dari organisasi tempatnya bekerja.

e. *Social Cohesion* (Koehesi Sosial).

Koehesi sosial dalam organisasi adalah keeratan hubungan antara satu karyawan dan karyawan lainnya yang terjadi dalam satu organisasi yang sama.

Selain Zeitz, et al (1997) yang mengemukakan tentang aspek-aspek dari budaya organisasi. Ahli lainnya, Robbins (2008) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi dari budaya organisasi yaitu, nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai, cara kerja yang mampu diterapkan dan dilakukan di organisasi tersebut, serta kepercayaan antara para anggota organisasi.

C. Hubungan Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja

Budaya organisasi merupakan persepsi, nilai, atau keyakinan yang dianut oleh para karyawan sesuai dengan visi misi dari organisasi tempat para karyawan tersebut bekerja. Menurut Zeitz, et. al (1997), budaya organisasi adalah suatu persepsi dan nilai-nilai bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, persepsi ini berhubungan dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Kualitas kehidupan kerja adalah upaya yang diciptakan perusahaan untuk karyawannya sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga karyawan dapat mencapai rasa aman dan puas terhadap lingkungan kerjanya dengan harapan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Kualitas kehidupan kerja menurut Van Laar dan Easton (2012), yaitu suatu sistem yang diciptakan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan karyawannya, dimana hal tersebut dapat digunakan dalam intervensi perencanaan, pemantauan sumber daya manusia (*human capital*), dan penilaian terhadap pengaruh perubahan organisasi.

Berdasarkan aspek-aspek budaya organisasi yang dikemukakan oleh Zeitz, et al (1997), terdapat lima aspek dalam budaya organisasi yaitu:

Pertama, aspek *job challenge* (tantangan pekerjaan) yaitu sejauh mana para karyawan merasa tertantang dengan pekerjaan yang dirancang organisasi sehingga para karyawan tersebut dapat

mencapai target di organisasi melalui keterampilan, kemampuan, dan kinerja yang maksimal.

Ketika seorang karyawan tertantang dengan sebuah target pekerjaan perusahaannya dan berhasil mencapai target tersebut dengan kemampuan, keahlian, dan kinerja yang maksimal, maka perusahaan akan memberikan sebuah penghargaan yang sesuai dengan hasil kerja kerasnya dan karyawan tersebut merasa puas karena usahanya dihargai dan diapresiasi oleh organisasi tempatnya bekerja.

Kedua, aspek *communication* (komunikasi), yaitu komunikasi timbal balik yang terjadi antara para atasan dengan karyawannya. Komunikasi ini bukan hanya sebatas komunikasi verbal, akan tetapi dapat dilakukan melalui materi, contohnya seorang atasan akan memberikan apresiasi atau penghargaan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai karyawannya. Dalam hal ini, komunikasi di dalam organisasi akan berhubungan positif dengan kualitas kehidupan kerja para karyawan, dimana semakin baik komunikasi yang terjadi antar para karyawan maka akan semakin baik pula lingkungan kerja yang dirasakan para karyawan tersebut, lingkungan kerja yang baik dan nyaman ini menjadi salah satu indikator dari kualitas kehidupan kerja yang baik. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Requena (2003), dimana komunikasi yang baik antar sesama para anggota organisasi maupun anggota

organisasi dengan atasan mereka, akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja, dan karyawan tersebut akan memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komunikasi yang baik kepada atasannya maupun karyawan lainnya.

Ketiga, aspek *trust* (kepercayaan), kepercayaan dalam organisasi merupakan salah satu poin penting terbentuknya kerja sama dan hubungan yang baik antara para atasan dengan para karyawannya, dimana para atasan percaya bahwa karyawannya mampu bekerja dengan baik, maka karyawan pun akan percaya terhadap keputusan atasannya, dalam hal ini, tentu akan berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja para karyawannya. Dimana, ketika atasan dan anggota organisasinya saling mempercayai satu sama lain, mereka mampu bekerja sama dengan baik. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Requena (2003), dimana salah faktor penting keberhasilan kualitas kehidupan kerja para karyawan di tempat kerjanya adalah kepercayaan yang ada diantara atasan dan bawahan, karena kepercayaan yang baik akan menciptakan kerjasama yang baik pula.

Keempat, aspek *innovation* (inovasi), inovasi dalam organisasi adalah cara baru dan menarik yang dilakukan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan inovasi yang dilakukan karyawan tersebut mendapat dukungan dari organisasi

tempatnya bekerja. inovator atau karyawan yang mampu berinovasi dengan pekerjaannya akan memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih baik, dikarenakan karyawan tersebut bekerja dengan cara baru, menarik, dan tidak membosankan, ditambah lagi dengan pihak perusahaan yang memberikan dorongan akan inovasi yang dilakukannya, maka karyawan tersebut semakin termotivasi dalam bekerja, sehingga akan berdampak positif pada kualitas kehidupan kerjanya.

Kelima, aspek *social cohesion* (kohesi sosial). Kohesi sosial dalam organisasi adalah keeratan hubungan antara satu karyawan dan karyawan lainnya yang terjadi dalam satu organisasi yang sama, kohesi sosial yang baik tentu akan berdampak positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan, dimana semakin erat hubungan yang ada diantara para karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman, jika terdapat masalah yang terjadi di pekerjaan, mereka akan mendukung satu sama lain. Begitu pun sebaliknya jika hubungan antar karyawan kurang erat maka akan berdampak negatif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan tersebut, tidak menutup kemungkinan akan terjadi persaingan kerja yang tidak sehat antar karyawan, seperti mengatakan keburukan rekan kerjanya saat bekerja kepada karyawan lain bahkan kepada atasan, dengan tujuan memberikan citra buruk terhadap rekan kerjanya tersebut, padahal para karyawan tersebut bekerja dalam perusahaan yang sama

sehingga menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman, hal ini akan berdampak negatif terhadap kualitas kehidupan kerja para karyawan. Keeratan hubungan (kohesi sosial) antara para karyawan akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusdin (2015), dimana keeratan hubungan antar anggota dalam suatu organisasi akan berdampak pada keterikatan kerja karyawan pada organisasi itu dan berakhir pada bagaimana kualitas kehidupan kerja yang dirasakan serta diterima karyawan di organisasi tersebut.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan perusahaan BUMN PT X cabang Bandung. Hubungan positif antara budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja dapat diartikan bahwa semakin baik nilai budaya organisasi yang dipahami serta diterapkan karyawan maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada karyawan tersebut dan sebaliknya, semakin buruk nilai budaya organisasi yang dipahami serta diterapkan karyawan maka semakin rendah pula kualitas kehidupan kerja pada karyawan tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari satu variabel tergantung dan satu variabel bebas, yaitu:

1. Variabel Bebas : Budaya Organisasi
2. Variabel Tergantung : Kualitas Kehidupan Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja menurut Van Laar dan Easton (2012), adalah suatu sistem yang diciptakan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan karyawannya, dimana hal tersebut dapat digunakan dalam intervensi perencanaan, pemantauan sumber daya manusia (*human capital*), dan penilaian terhadap pengaruh perubahan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini dilihat dari skor yang dihasilkan melalui 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).

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Zeitz, et. al (1997), adalah suatu persepsi dan nilai-nilai bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, persepsi ini berhubungan dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Budaya organisasi pada penelitian ini akan dilihat dari skor yang dihasilkan melalui skala 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).

C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap perusahaan BUMN PT X cabang Bandung yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dan berdomisili di Bandung.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey 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.

Berikut adalah distribusi skala kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1

Distribusi Aitem Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>General Well-Being</i> (Kesejahteraan Umum)	4, 10, 15, 17, 21	9	6
<i>Home-Work Interface</i> (Pekerjaan Rumah)	5, 6, 14	-	3
<i>Job Career Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	1, 3, 8, 11, 18, 20	-	6
<i>Control at Work</i> (Kontrol Kerja)	2, 12, 23	-	3
<i>Working Conditions</i> (Kondisi Kerja)	13, 16, 22	-	3
<i>Stress at Work</i> (Stres Kerja)	-	7, 19	2
Jumlah	20	3	23

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. 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.

Berikut adalah distribusi skala budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2

Distribusi Aitem Skala Budaya Organisasi

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Job Challenge</i> (Tantangan Kerja)	1, 5, 9, 13	10	5
<i>Communication</i> (Komunikasi)	2, 6, 11, 18	-	4
<i>Trust</i> (Kepercayaan)	3, 7, 12	-	3
<i>Innovation</i> (Inovasi)	4, 14, 16, 19	-	4
<i>Social Cohesion</i> (Koherensi Sosial)	8, 15, 17	-	3
Jumlah	18	1	19

E. Validitas dan Reliabilitas

Syarat alat ukur yang baik adalah memenuhi validitas dan reliabilitas, sehingga sebelum digunakan dalam penelitian, kedua hal tersebut harus ditentukan terlebih dahulu.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2012).

Validitas yang digunakan adalah validitas konstruk, yang mana suatu alat ukur dikatakan valid apabila telah cocok dengan konstruksi teoritis yang menjadi pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan mengkoreksikan antara skor item dengan skor total.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsisten atau kepercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Menurut (Azwar, 2012) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah. Suatu alat ukur mempunyai reliabilitas tinggi apabila alat ukur tersebut stabil dan dapat diandalkan.

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik uji reliabilitas *alpha* yang dikembangkan oleh Cronbach. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0, maka semakin rendah reliabilitasnya.

F. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson, dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) for windows version 22.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Penelitian ini mengambil subjek dari karyawan tetap yang bekerja di perusahaan BUMN PT X cabang Bandung. PT X adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang layanan jasa logistik dan pergudangan, PT X berdiri pada tanggal 11 April 1977 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 tahun 1976. PT X turut mengemban misi menunjang kebijaksanaan pemerintah dan membantu pelaku bisnis serta industri, khususnya di bidang penyelenggara jasa penyewaan, pengelolaan gudang, dan proses pengiriman barang dengan memperhatikan prinsip-prinsip pengelolaan usaha yang sehat serta undang-undang perseroan terbatas. Saat ini PT X memiliki 24 cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia salah satunya cabang Bandung (<http://bgrindonesia.com>) PT X merupakan satu-satunya perusahaan BUMN di Indonesia yang bergerak di bidang logistik langsung dibawah kementrian BUMN. PT X cabang Bandung memiliki 6 divisi yaitu divisi HR (*Human Resources*) dan umum, divisi logistik, divisi keuangan dan akuntansi, divisi SM dan TI, serta divisi Pergudangan. Saat ini karyawan tetap yang ada di PT X cabang Bandung berjumlah 55 orang karyawan.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian salah satu hal yang wajib dilakukan oleh mahasiswa sebagai peneliti adalah membuat surat perizinan dari fakultas. Surat perizinan tersebut merupakan perantara bagi mahasiswa untuk dapat melakukan penelitian di perusahaan BUMN PT X cabang Bandung. Pembuatan surat perizinan tersebut dilakukan melalui Divisi Umum, kemudian surat tersebut diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Selanjutnya, surat yang telah dibuat melalui Divisi Umum memiliki nomor surat 77/Dek/70/Div.Um.RT/111/2018. Kemudian surat perizinan diajukan ke perusahaan. Setelah mendapat persetujuan dari pihak perusahaan, peneliti dapat melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

b. Persiapan Alat Ukur

Tahap pertama yang harus dilakukan oleh peneliti adalah mempersiapkan alat ukur, yakni dengan menyusun skala yang akan digunakan dalam pengambilan data. Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 alat ukur, yaitu budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Alat ukur kualitas kehidupan kerja yang digunakan peneliti merupakan modifikasi dari skala *Work-Related Quality of Life (A Measure of Quality of Working Life)* berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Van Laar dan Easton (2012). Sedangkan untuk alat ukur budaya organisasi yang digunakan adalah modifikasi skala budaya organisasi dari Zeitz, et al (1997).

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. Penyebaran 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 penyebaran 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. *Try Out* Terpakai

Uji coba skala kualitas kehidupan dan skala budaya organisasi dilakukan pada karyawan perusahaan BUMN PT X cabang Bandung di Jalan Soekarno – Hatta No. 503 B, Bandung, Jawa Barat. Uji coba ini

melibatkan 44 orang karyawan. Uji coba alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji coba terpakai (*try out* terpakai) dimana data yang diperoleh pada saat pengambilan data langsung digunakan dalam penelitian ini, setelah sebelumnya dilakukan analisis aitem dan aitem yang layak digunakan sebagai data penelitian. *Try out* terpakai ini peneliti gunakan karena penelitian ini relatif terkendala jarak dan waktu.

d. Hasil *Try Out* Terpakai

Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Perhitungan validitas dan reliabilitas terhadap kedua skala tersebut dilakukan melalui program *SPSS version 22.0 for window*. Uji validitas atau seleksi aitem dalam penelitian ini menggunakan indeks diskriminasi aitem yang diperoleh dari korelasi antara skor tiap aitem dengan skor total aspek

1. Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 3

Distribusi Aitem Skala Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>General Well-Being</i> (Kesejahteraan Umum)	4, 10, 15, 17, 21	9	6
<i>Home Work Interface</i> (Pekerjaan Rumah)	5, (6), 14	-	2
<i>Job Career Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	1, (3), 8, 11, 18, 20	-	5
<i>Control at Work</i> (Kontrol Kerja)	(2), (12), 23	-	1
<i>Working Conditions</i> (Kondisi Kerja)	13, 16, 22	-	3
<i>Stress at Work</i> (Stres Kerja)	-	7, 19	2

Jumlah	16	3	19
---------------	-----------	----------	-----------

Keterangan : (x) adalah aitem yang gugur

Hasil analisis uji coba terhadap skala kualitas kehidupan kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat 19 aitem yang dianggap shahih dari 23 aitem yang dilakukan uji coba. Aitem tersebut memiliki korelasi aitem total yang bergerak dari 0,295 sampai 0,737.

Reliabilitas skala kualitas kehidupan kerja setelah uji coba dapat diketahui dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* pada *SPPS version 22.0 for windows*. Koefisien reliabilitas (α) skala kualitas kehidupan kerja sebesar 0,858. Sebanyak 4 aitem gugur pada skala kualitas kehidupan kerja setelah uji coba.

2. Skala Budaya Organisasi

Tabel 4

Distribusi Aitem Skala Budaya Organisasi Setelah Uji Coba

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Job Challenge</i> (Tantangan Kerja)	(1), 5, (9), 13	(10)	2
<i>Communication</i> (Komunikasi)	2, 6, 11, 18	-	4
<i>Trust</i> (Kepercayaan)	(3), 7, (12)	-	1
<i>Innovation</i> (Inovasi)	4, 14, 16, (19)	-	3
<i>Social Cohesion</i> (Koehesi Sosial)	8, 15, 17	-	3
Jumlah	13	-	13

Keterangan : (x) adalah aitem yang gugur

Hasil analisis uji coba terhadap skala budaya organisasi diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa terdapat 13 aitem yang dianggap shahih

dari 19 aitem yang dilakukan uji coba. Aitem tersebut memiliki korelasi aitem total yang bergerak dari 0,345 sampai 0,711.

Reliabilitas skala budaya organisasi setelah uji coba dapat diketahui dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* pada *SPPS version 22.0 for windows*. Koefisien reliabilitas (α) skala budaya organisasi sebesar 0,828. Sebanyak 6 aitem gugur pada skala budaya organisasi setelah uji coba.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan BUMN cabang Bandung. Pengambilan data berlangsung selama dua minggu, dimulai sejak tanggal 13 Maret 2018 hingga 27 Maret 2018. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT X cabang Bandung. Sebelum melakukan penelitian, peneliti berdiskusi terlebih dahulu mengenai waktu pengambilan data penelitian. Diskusi dilakukan sebanyak lima kali.

Diskusi pertama dilakukan pada tanggal 31 Januari 2018 di Bandung bersama divisi HRD dan Umum serta *general administration* perusahaan. Dalam diskusi ini, peneliti menyampaikan tujuan dari penelitian dan kesediaan perusahaan untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Berdasarkan hasil diskusi, PT X cabang Bandung bersedia membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Diskusi kedua dilakukan pada tanggal 3 Februari 2018 di Bandung bersama divisi HRD dan Umum. Dalam diskusi ini, peneliti mewawancarai kepala divisi HRD dan Umum tentang budaya organisasi PT X cabang Bandung dan bagaimana kualitas kehidupan kerja para karyawan di PT X cabang Bandung.

Diskusi ketiga dilakukan pada tanggal 12 Februari 2018 melalui via telepon kepada divisi HRD dan Umum PT X cabang Bandung. Dalam diskusi ini, divisi HRD dan Umum memberikan jadwal pengambilan data yang telah disesuaikan dengan jadwal PT X cabang Bandung. Berdasarkan hasil diskusi, peneliti dapat melakukan pengambilan data mulai 13 Maret 2018 di kantor PT X cabang Bandung.

Diskusi keempat dilakukan pada tanggal 27 Februari 2018 melalui via telepon kepada divisi HRD dan Umum PT X cabang Bandung. Dalam diskusi ini, peneliti mengonfirmasikan kembali jadwal pengambilan data tidak ada perubahan.

Selanjutnya diskusi kelima dilakukan pada tanggal 13 Maret 2018 di Bandung, pengambilan data dimulai. Kuesioner hanya bisa dititipkan kepada divisi HRD dan Umum PT X cabang Bandung, dikarenakan kesibukan para karyawan kuesioner tidak bisa langsung dikembalikan kepada peneliti. Sampai pada tanggal 27 Maret 2018, pengambilan data telah selesai dilakukan.

Uji coba dalam penelitian ini digunakan sebagai data penelitian atau *tryout* terpakai, jumlah karyawan dalam penelitian ini sebanyak 44 orang karyawan dari 55 orang yang ada hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang sedang melakukan dinas luar kota.

C. Hasil Penelitian

1. Data Demografi Subjek

Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka subjek penelitian dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan yang telah resmi sebagai karyawan tetap di PT X cabang Bandung. Gambaran umum terkait subjek penelitian berdasarkan data yang telah diperoleh dapat dilihat pada beberapa tabel berikut:

Tabel 5

Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	32	72.7 %
Perempuan	12	27.3 %
Jumlah	44	100 %

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan. 44 karyawan tersebut terdiri dari 32 karyawan laki-laki dengan persentase sebesar 72.7%, dan 12 karyawan perempuan dengan persentase sebesar 27.3%.

Tabel 6**Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Usia**

Kategori Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 Tahun – 30 Tahun	15	34 %
31 Tahun – 40 Tahun	19	43 %
>40 Tahun	10	23 %
Jumlah	44	100 %

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki 3 kategori usia yaitu kategori usia 20 tahun – 30 tahun dengan persentase sebesar 34 %, kategori usia 31 tahun – 40 tahun dengan persentase sebesar 43 %, dan kategori usia >40 tahun dengan persentase sebesar 23 %.

Tabel 7**Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Lama Bekerja**

Kategori Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 Tahun – 3 Tahun	14	32 %
4 Tahun – 6 Tahun	18	41 %
>6 Tahun	12	27 %
Jumlah	44	100 %

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki 3 kategori lama bekerja yaitu kategori 1 tahun – 3 tahun dengan persentase sebesar 32 %, kategori 4 tahun – 6 tahun dengan persentase sebesar 41 %, dan kategori usia >6 tahun dengan persentase sebesar 23 %.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan deskripsi data penelitian sebagai berikut.

Tabel 8**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	SD	Mean
Budaya Organisasi	19	76	47,5	9,5	52	72	4,791	60,50
Kualitas Kehidupan Kerja	23	92	57,5	11,5	56	83	5,875	68,36

Keterangan :

Xmin = Skor Total Minimal

Xmax = Skor Total Maximum

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan tabel 12 tersebut, peneliti mengelompokkan skor menjadi lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Azwar (2009) berpendapat bahwa kategorisasi perlu dilakukan untuk mengelompokkan setiap jawaban responden kedalam kontinum yang akan diukur. Hasil dari pengambilan data yang telah dilakukan diperoleh kategori jawaban responden yang tersaji dalam beberapa tabel sebagai berikut.

Tabel 9**Kriteria Kategori Skala**

Kategori	Nilai
Sangat Rendah	$X < \mu_H - 1.8 \sigma_H$
Rendah	$\mu_H - 1.8 \sigma_H \leq X \leq \mu_H + 0.6 \sigma_H$
Sedang	$\mu_H - 0.6 \sigma_H < X \leq \mu_H + 0.6 \sigma_H$
Tinggi	$\mu_H + 0.6 \sigma_H < X \leq \mu_H + 1.8 \sigma_H$

Sangat Tinggi

 $X > \mu_H + 1.8 \sigma_H$

Keterangan :

X = Skor Total

 μ_H = Mean Hipotetik σ_H = Standar Deviasi Hipotetik (SD)

Berdasarkan tabel 13, maka kelima kategorisasi tersebut digunakan untuk mengelompokkan jawaban responden dari dua skala penelitian, yaitu skala budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Penjelasan lebih lanjut mengenai hasil kategorisasi kedua skala tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 10**Kategori Budaya Organisasi**

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 30,4$	0	0 %
Rendah	$30,4 \leq X \leq 41,8$	3	6,8 %
Sedang	$41,8 < X \leq 53,2$	11	25 %
Tinggi	$53,2 < X \leq 64,4$	17	38,6 %
Sangat Tinggi	$X > 64,4$	13	29,6 %
Jumlah		44	100 %

Berdasarkan tabel kategori budaya organisasi di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat persentase yang menunjukkan kategori sangat rendah. Selanjutnya terdapat 3 karyawan yang menunjukkan kategori rendah dengan persentase sebesar 6,8 %, dan 11 karyawan yang menunjukkan kategori sedang dengan persentase sebesar 25%. Selain itu terdapat 17 karyawan yang

menunjukkan kategori tinggi dengan persentase sebesar 38,6%, dan 13 karyawan yang menunjukkan kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 26,9%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori tinggi dalam memahami dan mampu menerapkan budaya organisasi di PT X cabang Bandung.

Tabel 11

Kategori Kualitas Kehidupan Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 36,8$	0	0 %
Rendah	$36,8 \leq X \leq 50,6$	2	4,5%
Sedang	$50,6 < X \leq 64,4$	10	22,8 %
Tinggi	$64,4 < X \leq 78,2$	19	43,2 %
Sangat Tinggi	$X > 78,2$	13	29,5 %
Jumlah		44	100 %

Berdasarkan tabel kategori kualitas kehidupan kerja di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat persentase yang menunjukkan kategori sangat rendah. Selanjutnya terdapat 2 karyawan yang menunjukkan kategori rendah dengan persentase sebesar 4,5 %, dan 10 karyawan yang menunjukkan kategori sedang dengan persentase sebesar 22,8%. Selain itu terdapat 19 karyawan yang menunjukkan kategori tinggi dengan persentase sebesar 43,2%, dan 13 karyawan yang menunjukkan kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 29,5%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT X

cabang Bandung memiliki kualitas kehidupan kerja yang berada pada kategori tinggi

3. Hasil Analisis Data

a. Uji Normalitas

Tabel 12

Hasil Analisis Sebaran Data (Normalitas)

Variabel	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
Budaya Organisasi	0,138	Normal
Kualitas Kehidupan Kerja	0,769	Normal

Uji normalitas diatas 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 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.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara budaya organisasi dan variabel kualitas kehidupan kerja. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji linearitas adalah teknik *Compare Means*. Kaidah uji linearitas yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi *linearity* lebih kecil dari 0,05 atau $p < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat linearitas hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi *linearity* lebih besar dari

0,05 atau $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat linearitas hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Tabel 13

Hasil Analisis Lineritas

Variabel	Linearity		Deviation from Linearity		Keterangan
	F	P	F	p	
Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja	48,692	0,000	0,998	0,481	Linear

Uji linearitas di atas 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.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan setelah selesai melakukan uji asumsi yaitu linearitas dan normalitas. Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan diketahui bahwa seluruh data memiliki sebaran data normal dan memiliki hubungan yang linear. Hal tersebut menunjukkan bahwa teknik pengujian hipotesis yang akan dilakukan adalah menggunakan teknik korelasi *Pearson*. Teknik korelasi dari *Pearson* memiliki kaidah yaitu apabila nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05 atau $p > 0,05$ maka tidak terdapat korelasi antara variabel *independent* (variabel bebas) dengan variabel *dependent* (variabel tergantung). Sebaliknya apabila nilai signifikansi korelasi lebih kecil dari 0,05

atau $p < 0,05$ maka terdapat korelasi antara variabel *independent* (variabel bebas) dengan variabel *dependent* (variabel tergantung).

Tabel 14

Hasil Analisis Uji Hipotesis (Korelasi)

Variabel	Koefisien Korelasi Pearson (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Keterangan
Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja	0,733	0,000	Diterima

Berdasarkan uji hipotesis pada 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.

Tabel 15

Hasil Analisis Data Kontribusi Efektif

Variabel	R Square (R ²)	Koefisien Signifikansi (p)
Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja	0,537	0,000

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan melalui program *SPSS version 22.0 for windows* dengan teknik regresi linear. Diperoleh nilai *R square* (R^2) sebesar 0,537 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dimana sebanyak 53,7% variabel budaya organisasi memiliki korelasi dan kontribusi efektif terhadap variabel kualitas kehidupan kerja.

D. 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 terdapat 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 (2015), tentang “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai PT X di Jambi“ dalam penelitian tersebut, peneliti mendapatkan 110 orang pegawai sebagai subjek penelitian. Hasil dalam penelitian yang dilakukan Ali (2015) yaitu terdapat pengaruh positif dari penerapan budaya organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai PT X di Jambi, terbukti dengan hasil analisis data nilai *R square* (R^2) sebesar 0.781 dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$. Dimana variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 78,1% terhadap variabel kualitas kehidupan kerja, namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini dalam hal subjek penelitian, karena subjek dalam penelitian yang dilakukan oleh Ali (2015) adalah semua karyawan yang ada di PT X di Jambi termasuk didalamnya karyawan honor.

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 sehingga kuesioner hanya bisa dititipkan pada divisi HRD dan Umum perusahaan, dalam hal ini peneliti tidak bisa memantau langsung pengisian kuesioner yang dilakukan subjek penelitian. Kemudian kendala lainnya, beberapa kuesioner yang tidak dikembalikan oleh karyawan, hal tersebut dikarenakan kesibukan karyawan terutama banyak karyawan yang melakukan dinas luar kota. Sehingga penelitian ini memiliki kekurangan responden yaitu sekitar 11 karyawan dari 55 karyawan keseluruhan dan 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 sebab yang jelas. Kemudian kelemahan lainnya dalam penelitian ini adalah peneliti seharusnya memperhatikan kembali hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel tergantung) yang digunakan dalam penelitian, untuk menghindari *overlapping* antara kedua variabel.

BAB V

PENUTUP

A. 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 baik nilai budaya organisasi yang dipahami serta diterapkan karyawan maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada karyawan dan sebaliknya, semakin buruk 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.

B. Saran

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 satu 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 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

- Ace, A. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Partisipasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bangkinang. *Jurnal FISIP*, 4(2), 1-8.
- Ali, M. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai PT X di Jambi. (Skripsi)
- 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-Musadieq, 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 Fransisco: 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.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SKALA PENELITIAN



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI & ILMU SOSIAL BUDAYA**

Kata Pengantar

Dengan Hormat,

Saya mahasiswi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, dalam rangka penulisan skripsi sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi, maka dari itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk membantu meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini berisi tentang hal-hal yang berkaitan dengan pengalaman Bapak/Ibu/Sdr, kuesioner ini bukan tes psikologi dari atasan atau pihak manapun, skala ini benar-benar hanya untuk tujuan ilmiah. Maka dari itu Bapak/Ibu/Sdr tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya, artinya semua jawaban yang diberikan Bapak/Ibu/Sdr adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr. Hasil jawaban dan identitas Bapak/Ibu/Sdr dijaga kerahasiaannya dan tidak untuk disebarluaskan, karena kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fenny Sri Rahayu



**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI & ILMU SOSIAL BUDAYA**

Identitas Diri

Nama (boleh inisial) :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berikut ini anda akan diberikan sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan kondisi yang anda alami dan rasakan, anda diharapkan untuk membaca setiap pernyataan dengan teliti. Pada setiap pernyataan, anda akan diminta memberi tanda centang (√) pada pilihan kuesioner yang benar-benar menggambarkan keadaan diri anda.

Keterangan:

- STS** : Jika pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan anda
TS : Jika pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan anda
S : Jika pernyataan tersebut **SESUAI** dengan anda
SS : Jika pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan anda

Contoh:

Pernyataan	STS	TS	S	SS
Saya bekerja di bidang pekerjaan yang sesuai keahlian saya				√



BAGIAN A

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Pekerjaan mengharuskan saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan yang tinggi atau lebih kompleks.				
2.	Manajemen perusahaan mampu berkomunikasi baik dengan para karyawan.				
3.	Saya sangat tahu, apa yang perusahaan harapkan dari saya.				
4.	Perusahaan mendorong para karyawannya dalam memberikan saran guna perbaikan kinerja.				
5.	Banyak hal yang menarik dan baru untuk saya lakukan dalam pekerjaan saya.				
6.	Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan atas kinerja yang luar biasa.				
7.	Pihak atasan menunjukkan kepercayaan yang penuh pada kemampuan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.				
8.	Para karyawan di unit kerja saya, merasa <i>enjoy</i> (senang) dengan sesama rekan kerjanya.				
9.	Pekerjaan adalah tantangan bagi saya.				
10.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat sederhana dan berulang.				
11.	Saya memiliki kepercayaan terhadap pihak atasan/manajemen perusahaan.				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
12.	Saya bebas untuk mendiskusikan masalah atau hal-hal negatif dengan atasan saya.				
13.	Pekerjaan mengharuskan saya untuk melakukan banyak hal yang berbeda, menggunakan berbagai bakat maupun keterampilan yang saya miliki.				
14.	Para karyawan di unit saya, didorong untuk mencoba cara baru dan lebih baik dalam melakukan pekerjaan.				
15.	Rekan kerja di unit saya, sudah seperti keluarga.				
16.	Perusahaan mendukung kreativitas para karyawan.				
17.	Saya mempercayai rekan kerja saya melakukan yang terbaik demi kepentingan perusahaan.				
18.	Para karyawan yang memiliki kinerja baik akan menerima imbalan finansial seperti gaji yang lebih tinggi, bonus, atau penghargaan.				
19.	Para Inovator (karyawan yang memiliki cara baru dalam melakukan pekerjaan) akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.				



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI & ILMU SOSIAL BUDAYA

BAGIAN B

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya memiliki target yang jelas sehingga saya mampu melakukan pekerjaan saya saat ini.				
2.	Saya merasa mampu untuk menyuarakan pendapat dan mempengaruhi perubahan di bidang pekerjaan saya.				
3.	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya di tempat kerja.				
4.	Saya merasa baik baik saja.				
5.	Pihak perusahaan menyediakan fasilitas dan fleksibilitas yang memadai agar saya dapat bekerja sesuai dengan kondisi kehidupan keluarga saya.				
6.	Jam kerja saya saat ini sesuai dengan kondisi pribadi saya.				
7.	Saya sering merasa bekerja dibawah tekanan.				
8.	Ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu diakui oleh atasan saya.				
9.	Akhir-akhir ini, saya merasa tertekan dan tidak bahagia.				
10.	Saya merasa puas dengan kehidupan saya.				
11.	Saya didukung perusahaan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan baru.				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
12.	Saya dilibatkan dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi saya di bidang kerja saya sendiri.				
13.	Pihak perusahaan menyediakan segala hal yang saya butuhkan agar saya dapat bekerja secara efektif.				
14.	Atasan saya mendukung jam kerja/pola kerja yang fleksibel.				
15.	Dalam banyak hal, hidup saya mendekati kondisi yang ideal.				
16.	Saya bekerja di lingkungan yang aman				
17.	Secara umum segala sesuatu berjalan dengan baik untuk saya.				
18.	Saya puas dengan peluang karir yang tersedia di tempat saya bekerja.				
19.	Saya sering merasa tekanan kerja yang berlebihan di tempat saya bekerja.				
20.	Saya merasa puas dengan pelatihan yang saya terima, sehingga saya mampu melaksanakan pekerjaan saya saat ini.				
21.	Akhir-akhir ini, saya merasa bahagia dalam segala hal.				
22.	Kondisi kerja di tempat saya bekerja memuaskan.				
23.	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi rekan kerja di tempat saya bekerja				
24.	secara keseluruhan, saya merasa puas dengan kualitas kehidupan kerja saya				

**Silahkan periksa kembali jawaban Bapak/Ibu/Sdr dan pastikan semua telah diisi
“Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu/Sdr telah bersedia untuk mengisi kuesioner
ini”**

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA
PENELITIAN

SKALA 1 BUDAYA ORGANISASI

Subj ek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Tot al
1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
2	3	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	2	2	3	3	3	3	4	2	54
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	61
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	63
5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	62
6	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	64
7	4	3	4	3	4	2	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61
8	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	64
9	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	63
10	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	66
11	4	4	2	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	2	3	4	3	4	3	61
12	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	61
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	63

14	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	52
15	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	3	54
16	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	56
17	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	61
18	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	55
19	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	61
20	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	66
21	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	57
22	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	56
23	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	66
24	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	3	2	55
25	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	61
26	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	61
27	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	59
28	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	64
29	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	56

30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	59
31	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	60
32	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	66
33	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	61
34	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	66
35	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
36	4	2	4	4	4	2	3	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	54
37	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	55
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	53
41	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	64
42	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	66
43	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	65
44	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	70

SKALA II KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Su bje k	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	T ot al	
1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	71	
2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	62
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	70	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	73
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
6	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	75	
7	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	66	
8	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	73	
9	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	70	
10	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	78	
11	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	62	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	72	
13	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	73	

14	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	58
15	4	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	65
16	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	61
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	67
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	60
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	68
20	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	69
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	65
22	3	4	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	57
23	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
24	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	64
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	76
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	74
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	74
29	3	3	3	1	3	2	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN

RELIABILITAS

Hasil Analisis Data: Seleksi Aitem

Skala Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,784	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pekerjaan mengharuskan saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan yang tinggi atau lebih kompleks.	3,2727	,54404	44
Manajemen perusahaan mampu berkomunikasi baik dengan para karyawan.	3,2955	,63170	44
Saya sangat tahu, apa yang perusahaan harapkan dari saya.	3,2045	,50942	44
Perusahaan mendorong para karyawannya dalam memberikan saran guna perbaikan kinerja.	3,1591	,52576	44
Banyak hal yang menarik dan baru untuk saya lakukan dalam pekerjaan saya.	3,2727	,54404	44
Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan atas kinerja yang luar biasa.	3,0909	,67577	44

Pihak atasan menunjukkan kepercayaan yang penuh pada kemampuan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	3,4773	,50526	44
Para karyawan di unit kerja saya, merasa <i>enjoy</i> (senang) dengan sesama rekan kerjanya.	3,4545	,50369	44
Pekerjaan adalah tantangan bagi saya.	3,3636	,61345	44
Pekerjaan yang saya lakukan sangat sederhana dan berulang.	2,8636	,50994	44
Saya memiliki kepercayaan terhadap pihak atasan/manajemen perusahaan.	3,2045	,59375	44
Saya bebas untuk mendiskusikan masalah atau hal-hal negatif dengan atasan saya.	2,9545	,93894	44
Pekerjaan mengharuskan saya untuk melakukan banyak hal yang berbeda, menggunakan berbagai bakat maupun keterampilan yang saya miliki.	3,3182	,60127	44
Para karyawan di unit saya, didorong untuk mencoba cara baru dan lebih baik dalam melakukan pekerjaan.	3,3636	,48661	44
Rekan kerja di unit saya, sudah seperti keluarga.	3,3182	,56126	44
Perusahaan mendukung kreativitas para karyawan.	3,4545	,50369	44
Saya mempercayai rekan kerja saya melakukan yang terbaik demi kepentingan perusahaan.	3,3409	,47949	44

Para karyawan yang memiliki kinerja baik akan menerima imbalan finansial seperti gaji yang lebih tinggi, bonus, atau penghargaan.	3,2727	,65994	44
Para Inovator (karyawan yang memiliki cara baru dalam melakukan pekerjaan) akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.	3,0909	,64043	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pekerjaan mengharuskan saya untuk menggunakan sejumlah keterampilan yang tinggi atau lebih kompleks.	58,5000	24,442	-,017	.	,785
Manajemen perusahaan mampu berkomunikasi baik dengan para karyawan.	58,4773	20,720	,613	.	,742
Saya sangat tahu, apa yang perusahaan harapkan dari saya.	58,5682	23,181	,245	.	,769
Perusahaan mendorong para karyawannya dalam memberikan saran guna perbaikan kinerja.	58,6136	21,917	,498	.	,753

Banyak hal yang menarik dan baru untuk saya lakukan dalam pekerjaan saya.	58,5000	22,674	,323	.	,764
Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan atas kinerja yang luar biasa.	58,6818	22,129	,324	.	,765
Pihak atasan menunjukkan kepercayaan yang penuh pada kemampuan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	58,2955	21,934	,519	.	,752
Para karyawan di unit kerja saya, merasa <i>enjoy</i> (senang) dengan sesama rekan kerjanya.	58,3182	22,222	,457	.	,756
Pekerjaan adalah tantangan bagi saya.	58,4091	22,480	,307	.	,765
Pekerjaan yang saya lakukan sangat sederhana dan berulang.	58,9091	24,643	-,051	.	,786
Saya memiliki kepercayaan terhadap pihak atasan/manajemen perusahaan.	58,5682	21,739	,461	.	,754
Saya bebas untuk mendiskusikan masalah atau hal-hal negatif dengan atasan saya.	58,8182	22,524	,139	.	,790

Pekerjaan mengharuskan saya untuk melakukan banyak hal yang berbeda, menggunakan berbagai bakat maupun keterampilan yang saya miliki.	58,4545	21,556	,488	.	,752
Para karyawan di unit saya, didorong untuk mencoba cara baru dan lebih baik dalam melakukan pekerjaan.	58,4091	22,899	,324	.	,764
Rekan kerja di unit saya, sudah seperti keluarga.	58,4545	22,579	,328	.	,764
Perusahaan mendukung kreativitas para karyawan.	58,3182	21,710	,571	.	,749
Saya mempercayai rekan kerja saya melakukan yang terbaik demi kepentingan perusahaan.	58,4318	22,577	,403	.	,760
Para karyawan yang memiliki kinerja baik akan menerima imbalan finansial seperti gaji yang lebih tinggi, bonus, atau penghargaan.	58,5000	20,163	,683	.	,735
Para Inovator (karyawan yang memiliki cara baru dalam melakukan pekerjaan) akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan.	58,6818	23,478	,122	.	,779

Hasil Analisis Data: Seleksi Aitem Kedua

Skala Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,828	,829	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Manajemen perusahaan mampu berkomunikasi baik dengan para karyawan.	3,2955	,63170	44
Perusahaan mendorong para karyawannya dalam memberikan saran guna perbaikan kinerja.	3,1591	,52576	44
Banyak hal yang menarik dan baru untuk saya lakukan dalam pekerjaan saya.	3,2727	,54404	44
Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan atas kinerja yang luar biasa.	3,0909	,67577	44
Pihak atasan menunjukkan kepercayaan yang penuh pada kemampuan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	3,4773	,50526	44
Para karyawan di unit kerja saya, merasa <i>enjoy</i> (senang) dengan sesama rekan kerjanya.	3,4545	,50369	44

Saya memiliki kepercayaan terhadap pihak atasan/manajemen perusahaan.	3,2045	,59375	44
Pekerjaan mengharuskan saya untuk melakukan banyak hal yang berbeda, menggunakan berbagai bakat maupun keterampilan yang saya miliki.	3,3182	,60127	44
Para karyawan di unit saya, didorong untuk mencoba cara baru dan lebih baik dalam melakukan pekerjaan.	3,3636	,48661	44
Rekan kerja di unit saya, sudah seperti keluarga.	3,3182	,56126	44
Perusahaan mendukung kreativitas para karyawan.	3,4545	,50369	44
Saya mempercayai rekan kerja saya melakukan yang terbaik demi kepentingan perusahaan.	3,3409	,47949	44
Para karyawan yang memiliki kinerja baik akan menerima imbalan finansial seperti gaji yang lebih tinggi, bonus, atau penghargaan.	3,2727	,65994	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Manajemen perusahaan mampu berkomunikasi baik dengan para karyawan.	39,7273	13,738	,711	,668	,795
Perusahaan mendorong para karyawannya dalam memberikan saran guna perbaikan kinerja.	39,8636	15,516	,404	,539	,821
Banyak hal yang menarik dan baru untuk saya lakukan dalam pekerjaan saya.	39,7500	16,099	,345	,484	,832
Perusahaan memberikan pujian dan penghargaan atas kinerja yang luar biasa.	39,9318	15,181	,347	,562	,828
Pihak atasan menunjukkan kepercayaan yang penuh pada kemampuan karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	39,5455	15,230	,502	,456	,814
Para karyawan di unit kerja saya, merasa <i>enjoy</i> (senang) dengan sesama rekan kerjanya.	39,5682	15,274	,492	,519	,815
Saya memiliki kepercayaan terhadap pihak atasan/manajemen perusahaan.	39,8182	14,943	,473	,375	,816

Pekerjaan mengharuskan saya untuk melakukan banyak hal yang berbeda, menggunakan berbagai bakat maupun keterampilan yang saya miliki.	39,7045	14,771	,505	,585	,813
Para karyawan di unit saya, didorong untuk mencoba cara baru dan lebih baik dalam melakukan pekerjaan.	39,6591	15,625	,417	,686	,820
Rekan kerja di unit saya, sudah seperti keluarga.	39,7045	15,608	,348	,589	,825
Perusahaan mendukung kreativitas para karyawan.	39,5682	14,856	,607	,601	,807
Saya mempercayai rekan kerja saya melakukan yang terbaik demi kepentingan perusahaan.	39,6818	15,385	,492	,538	,815
Para karyawan yang memiliki kinerja baik akan menerima imbalan finansial seperti gaji yang lebih tinggi, bonus, atau penghargaan.	39,7500	14,006	,612	,614	,804

Hasil Analisis Data: Seleksi Aitem

Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,826	,825	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya memiliki target yang jelas sehingga saya mampu melakukan pekerjaan saya saat ini.	3,1818	,49522	44
Saya merasa mampu untuk menyuarakan pendapat dan mempengaruhi perubahan di bidang pekerjaan saya.	2,8182	,54014	44
Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya di tempat kerja.	3,0227	,40282	44
Saya merasa baik baik saja, saat ini.	2,8182	,54014	44
Pihak perusahaan menyediakan fasilitas dan fleksibilitas yang memadai agar saya dapat bekerja sesuai dengan kondisi kehidupan keluarga saya.	2,6818	,56126	44
Pihak perusahaan menyediakan fasilitas dan fleksibilitas yang memadai agar saya dapat bekerja sesuai dengan kondisi kehidupan keluarga saya.	2,6818	,47116	44

Saya sering merasa bekerja dibawah tekanan.	2,6591	,71343	44
Ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu diakui oleh atasan saya.	2,9545	,42887	44
Akhir-akhir ini, saya merasa tertekan dan tidak bahagia.	2,9545	,42887	44
Saya merasa puas dengan kehidupan saya.	2,5682	,58658	44
Saya didukung perusahaan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan baru.	3,0000	,48224	44
Saya dilibatkan dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi saya di bidang kerja saya sendiri.	2,8409	,42826	44
Pihak perusahaan menyediakan segala hal yang saya butuhkan agar saya dapat bekerja secara efektif.	3,0682	,58658	44
Atasan saya mendukung jam kerja/pola kerja yang fleksibel.	3,0227	,50526	44
Dalam banyak hal, hidup saya mendekati kondisi yang ideal.	2,7955	,55320	44
Saya bekerja di lingkungan yang aman	3,0455	,52627	44
Secara umum segala sesuatu berjalan dengan baik untuk saya.	2,8636	,34714	44
Saya puas dengan peluang karir yang tersedia di tempat saya bekerja.	2,9773	,62835	44
Saya sering merasa tekanan kerja yang berlebihan di tempat saya bekerja.	2,9318	,45227	44

Saya merasa puas dengan pelatihan yang saya terima, sehingga saya mampu melaksanakan pekerjaan saya saat ini.	2,8409	,52576	44
Akhir-akhir ini, saya merasa bahagia dalam segala hal.	2,7500	,48823	44
Kondisi kerja di tempat saya bekerja memuaskan.	2,8636	,55367	44
Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi rekan kerja di tempat saya bekerja	2,9091	,52020	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki target yang jelas sehingga saya mampu melakukan pekerjaan saya saat ini.	63,0682	26,856	,439	.	,817
Saya merasa mampu untuk menyuarakan pendapat dan mempengaruhi perubahan di bidang pekerjaan saya.	63,4318	29,181	-,020	.	,837
Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya di tempat kerja.	63,2273	28,831	,084	.	,830

Saya merasa baik baik saja, saat ini.	63,4318	27,553	,266	.	,825
Pihak perusahaan menyediakan fasilitas dan fleksibilitas yang memadai agar saya dapat bekerja sesuai dengan kondisi kehidupan keluarga saya.	63,5682	26,112	,510	.	,813
Pihak perusahaan menyediakan fasilitas dan fleksibilitas yang memadai agar saya dapat bekerja sesuai dengan kondisi kehidupan keluarga saya.	63,5682	29,507	-,073	.	,837
Saya sering merasa bekerja dibawah tekanan.	63,5909	26,526	,316	.	,824
Ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu diakui oleh atasan saya.	63,2955	27,841	,294	.	,823
Akhir-akhir ini, saya merasa tertekan dan tidak bahagia.	63,2955	27,050	,475	.	,816
Saya merasa puas dengan kehidupan saya.	63,6818	27,245	,288	.	,824
Saya didukung perusahaan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan baru.	63,2500	26,517	,524	.	,813

Saya dilibatkan dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi saya di bidang kerja saya sendiri.	63,4091	28,666	,110	.	,829
Pihak perusahaan menyediakan segala hal yang saya butuhkan agar saya dapat bekerja secara efektif.	63,1818	26,152	,476	.	,815
Atasan saya mendukung jam kerja/pola kerja yang fleksibel.	63,2273	27,436	,314	.	,822
Dalam banyak hal, hidup saya mendekati kondisi yang ideal.	63,4545	25,463	,642	.	,807
Saya bekerja di lingkungan yang aman.	63,2045	26,027	,568	.	,811
Secara umum segala sesuatu berjalan dengan baik untuk saya.	63,3864	27,545	,464	.	,818
Saya puas dengan peluang karir yang tersedia di tempat saya bekerja.	63,2727	25,645	,521	.	,812
Saya sering merasa tekanan kerja yang berlebihan di tempat saya bekerja.	63,3182	26,687	,527	.	,814
Saya merasa puas dengan pelatihan yang saya terima, sehingga saya mampu melaksanakan pekerjaan saya saat ini.	63,4091	27,457	,294	.	,823

Akhir-akhir ini, saya merasa bahagia dalam segala hal.	63,5000	26,488	,523	.	,813
Kondisi kerja di tempat saya bekerja memuaskan.	63,3864	24,940	,743	.	,802
Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi rekan kerja di tempat saya bekerja	63,3409	26,881	,408	.	,818

Setelah Analisis Data: Seleksi Aitem Kedua

Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,848	,849	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya memiliki target yang jelas sehingga saya mampu melakukan pekerjaan saya saat ini.	3,1818	,49522	44
Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya di tempat kerja.	3,0227	,40282	44
Saya merasa baik baik saja, saat ini.	2,8182	,54014	44
Pihak perusahaan menyediakan fasilitas dan fleksibilitas yang memadai agar saya dapat bekerja sesuai dengan kondisi kehidupan keluarga saya.	2,6818	,56126	44
Saya sering merasa bekerja dibawah tekanan.	2,6591	,71343	44
Ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu diakui oleh atasan saya.	2,9545	,42887	44
Akhir-akhir ini, saya merasa tertekan dan tidak bahagia.	2,9545	,42887	44

Saya merasa puas dengan kehidupan saya.	2,5682	,58658	44
Saya didukung perusahaan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan baru.	3,0000	,48224	44
Saya dilibatkan dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi saya di bidang kerja saya sendiri.	2,8409	,42826	44
Pihak perusahaan menyediakan segala hal yang saya butuhkan agar saya dapat bekerja secara efektif.	3,0682	,58658	44
Atasan saya mendukung jam kerja/pola kerja yang fleksibel.	3,0227	,50526	44
Dalam banyak hal, hidup saya mendekati kondisi yang ideal.	2,7955	,55320	44
Saya bekerja di lingkungan yang aman.	3,0455	,52627	44
Secara umum segala sesuatu berjalan dengan baik untuk saya.	2,8636	,34714	44
Saya puas dengan peluang karir yang tersedia di tempat saya bekerja.	2,9773	,62835	44
Saya sering merasa tekanan kerja yang berlebihan di tempat saya bekerja.	2,9318	,45227	44
Saya merasa puas dengan pelatihan yang saya terima, sehingga saya mampu melaksanakan pekerjaan saya saat ini.	2,8409	,52576	44
Akhir-akhir ini, saya merasa bahagia dalam segala hal.	2,7500	,48823	44

Kondisi kerja di tempat saya bekerja memuaskan.	2,8636	,55367	44
Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi rekan kerja di tempat saya bekerja	2,9091	,52020	44

0

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki target yang jelas sehingga saya mampu melakukan pekerjaan saya saat ini.	57,5682	26,949	,429	.	,842
Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan saya di tempat kerja.	57,7273	28,947	,067	.	,853
Saya merasa baik baik saja, saat ini.	57,9318	27,414	,300	.	,847
Pihak perusahaan menyediakan fasilitas dan fleksibilitas yang memadai agar saya dapat bekerja sesuai dengan kondisi kehidupan keluarga saya.	58,0682	26,205	,501	.	,839
Saya sering merasa bekerja dibawah tekanan.	58,0909	26,457	,332	.	,848
Ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu diakui oleh atasan saya.	57,7955	27,655	,346	.	,845

Akhir-akhir ini, saya merasa tertekan dan tidak bahagia.	57,7955	27,050	,486	.	,840
Saya merasa puas dengan kehidupan saya.	58,1818	27,129	,316	.	,847
Saya didukung perusahaan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan baru.	57,7500	26,471	,544	.	,837
Saya dilibatkan dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi saya di bidang kerja saya sendiri.	57,9091	28,875	,074	.	,854
Pihak perusahaan menyediakan segala hal yang saya butuhkan agar saya dapat bekerja secara efektif.	57,6818	26,362	,448	.	,841
Atasan saya mendukung jam kerja/pola kerja yang fleksibel.	57,7273	27,505	,310	.	,846
Dalam banyak hal, hidup saya mendekati kondisi yang ideal.	57,9545	25,533	,637	.	,833
Saya bekerja di lingkungan yang aman.	57,7045	26,120	,558	.	,836
Secara umum segala sesuatu berjalan dengan baik untuk saya.	57,8864	27,498	,490	.	,841
Saya puas dengan peluang karir yang tersedia di tempat saya bekerja.	57,7727	25,529	,548	.	,836

Saya sering merasa tekanan kerja yang berlebihan di tempat saya bekerja.	57,8182	26,617	,553	.	,837
Saya merasa puas dengan pelatihan yang saya terima, sehingga saya mampu melaksanakan pekerjaan saya saat ini.	57,9091	27,526	,290	.	,847
Akhir-akhir ini, saya merasa bahagia dalam segala hal.	58,0000	26,512	,527	.	,838
Kondisi kerja di tempat saya bekerja memuaskan.	57,8864	24,940	,751	.	,827
Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi rekan kerja di tempat saya bekerja	57,8409	26,974	,399	.	,843

Setelah Analisis Data: Seleksi Aitem Ketiga

Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,858	,863	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya memiliki target yang jelas sehingga saya mampu melakukan pekerjaan saya saat ini.	3,1818	,49522	44
Saya merasa baik baik saja, saat ini.	2,8182	,54014	44
Pihak perusahaan menyediakan fasilitas dan fleksibilitas yang memadai agar saya dapat bekerja sesuai dengan kondisi kehidupan keluarga saya.	2,6818	,56126	44
Saya sering merasa bekerja dibawah tekanan.	2,6591	,71343	44
Ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu diakui oleh atasan saya.	2,9545	,42887	44
Akhir-akhir ini, saya merasa tertekan dan tidak bahagia.	2,9545	,42887	44

Saya merasa puas dengan kehidupan saya.	2,5682	,58658	44
Saya didukung perusahaan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan baru.	3,0000	,48224	44
Pihak perusahaan menyediakan segala hal yang saya butuhkan agar saya dapat bekerja secara efektif.	3,0682	,58658	44
Atasan saya mendukung jam kerja/pola kerja yang fleksibel.	3,0227	,50526	44
Dalam banyak hal, hidup saya mendekati kondisi yang ideal.	2,7955	,55320	44
Saya bekerja di lingkungan yang aman	3,0455	,52627	44
Secara umum segala sesuatu berjalan dengan baik untuk saya.	2,8636	,34714	44
Saya puas dengan peluang karir yang tersedia di tempat saya bekerja.	2,9773	,62835	44
Saya sering merasa tekanan kerja yang berlebihan di tempat saya bekerja.	2,9318	,45227	44
Saya merasa puas dengan pelatihan yang saya terima, sehingga saya mampu melaksanakan pekerjaan saya saat ini.	2,8409	,52576	44

Akhir-akhir ini, saya merasa bahagia dalam segala hal.	2,7500	,48823	44
Kondisi kerja di tempat saya bekerja memuaskan.	2,8636	,55367	44
Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi rekan kerja di tempat saya bekerja	2,9091	,52020	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki target yang jelas sehingga saya mampu melakukan pekerjaan saya saat ini.	51,7045	26,120	,398	.	,854
Saya merasa baik baik saja, saat ini.	52,0682	26,298	,324	.	,857
Pihak perusahaan menyediakan fasilitas dan fleksibilitas yang memadai agar saya dapat bekerja sesuai dengan kondisi kehidupan keluarga saya.	52,2045	25,236	,502	.	,850
Saya sering merasa bekerja dibawah tekanan.	52,2273	25,482	,332	.	,860
Ketika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu diakui oleh atasan saya.	51,9318	26,670	,345	.	,856
Akhir-akhir ini, saya merasa tertekan dan tidak bahagia.	51,9318	26,065	,487	.	,851
Saya merasa puas dengan kehidupan saya.	52,3182	25,943	,351	.	,857

Saya didukung perusahaan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan baru.	51,8864	25,452	,554	.	,848
Pihak perusahaan menyediakan segala hal yang saya butuhkan agar saya dapat bekerja secara efektif.	51,8182	25,315	,461	.	,852
Atasan saya mendukung jam kerja/pola kerja yang fleksibel.	51,8636	26,539	,305	.	,858
Dalam banyak hal, hidup saya mendekati kondisi yang ideal.	52,0909	24,596	,634	.	,844
Saya bekerja di lingkungan yang aman	51,8409	25,067	,577	.	,847
Secara umum segala sesuatu berjalan dengan baik untuk saya.	52,0227	26,581	,470	.	,853
Saya puas dengan peluang karir yang tersedia di tempat saya bekerja.	51,9091	24,550	,552	.	,847
Saya sering merasa tekanan kerja yang berlebihan di tempat saya bekerja.	51,9545	25,579	,568	.	,848

Saya merasa puas dengan pelatihan yang saya terima, sehingga saya mampu melaksanakan pekerjaan saya saat ini.	52,0455	26,510	,295	.	,858
Akhir-akhir ini, saya merasa bahagia dalam segala hal.	52,1364	25,562	,523	.	,849
Kondisi kerja di tempat saya bekerja memuaskan.	52,0227	24,069	,737	.	,839
Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi rekan kerja di tempat saya bekerja	51,9773	26,162	,366	.	,855

LAMPIRAN 4
HASIL UJI ASUMSI DAN
UJI HIPOTESIS

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya_Organisasi	,132	44	,051	,961	44	,138
Kualitas_Kehidupan_Kerja	,082	44	,200*	,983	44	,769

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas_Kehidupan_Kerja * Budaya_Organisasi	Between Groups	1025,793	15	68,386	4,177	,001
	Linearity	797,132	1	797,132	48,692	,000
	Deviation from Linearity	228,661	14	16,333	,998	,481
Within Groups		458,389	28	16,371		
Total		1484,182	43			

3. Uji Hipotesis (Korelasi)

Correlations

		Budaya_Organisasi	Kualitas_Kehidupan_Kerja
Budaya_Organisasi	Pearson Correlation	1	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	44	44
Kualitas_Kehidupan_Kerja	Pearson Correlation	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Kontribusi Varian

Kontribusi Efektif Variabel Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733^a	,537	,526	4,045

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	797,132	1	797,132	48,729	,000^b
	Residual	687,050	42	16,358		
	Total	1484,182	43			

a. Dependent Variable: Kualitas_Kehidupan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,993	7,813		1,791	,080
	Budaya_Organisasi	,899	,129	,733	6,981	,000

a. Dependent Variable: Kualitas_Kehidupan_Kerja

LAMPIRAN 5
HASIL ANALISIS DATA
DESKRIPTIF

Hasil Analisis Data Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
					Statistic	Std. Error			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Budaya_Organisasi	44	20	52	72	60,50	,722	4,791	22,953	,144	,357	-,571	,702
Kualitas_Kehidupan_Kerja	44	27	56	83	68,36	,886	5,875	34,516	-,087	,357	-,169	,702
Valid N (listwise)	44											

I. Budaya Organisasi

a. Total aitem = 19

b. $X_{min} = \sum a_{item} \times \text{Skor terkecil pada skala}$
 $= 19 \times 1$
 $= 19$

c. $X_{max} = \sum a_{item} \times \text{Skor terbesar pada skala}$
 $= 19 \times 4$
 $= 76$

d. $Mean = \frac{1}{2} (X_{max} + X_{min})$
 $= \frac{1}{2} (76 + 19)$
 $= \frac{1}{2} \times 95$
 $= 47.5$

$$\begin{aligned}
 \text{e. SD} &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{6} (76 - 19) \\
 &= \frac{1}{6} \times 57 \\
 &= 9.5
 \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned}
 \text{f. Sangat Rendah} &= X < (\mu_H - 1,8 \cdot \sigma_H) \\
 &= X < (47,5 - 1,8 \cdot 9,5) \\
 &= X < (47,5 - 17,1) \\
 &= X < 30,4
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{g. Rendah} &= \mu_H - 1,8 \cdot \sigma_H \leq X \leq \mu_H - 0,6 \cdot \sigma_H \\
 &= 30,4 \leq X \leq (47,5 - 0,6 \cdot 9,5) \\
 &= 30,4 \leq X \leq (47,5 - 5,7) \\
 &= 30,4 \leq X \leq 41,8
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{h. Sedang} &= \mu_H - 0,6 \cdot \sigma_H < X \leq \mu_H + 0,6 \cdot \sigma_H \\
 &= 41,8 < X \leq (47,5 + 0,6 \cdot 9,5) \\
 &= 41,8 < X \leq (47,5 + 5,7) \\
 &= 41,8 < X \leq 53,2
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{i. Tinggi} &= \mu_H + 0,6 \cdot \sigma_H < X \leq \mu_H + 1,8 \cdot \sigma_H \\
 &= 53,2 < X \leq (47,5 + 1,8 \cdot 9,5) \\
 &= 53,2 < X \leq (47,5 + 17,1) \\
 &= 53,2 < X \leq 64,4
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{j. Sangat Tinggi} &= X > \mu_H + 1,8 \cdot \sigma_H \\
 &= X > 64,4
 \end{aligned}$$

II. Kualitas Kehidupan Kerja

- a. Total aitem = 23
- b. Xmin = \sum aitem x Skor terkecil pada skala
= 23 x 1
= 23
- c. Xmax = \sum aitem x Skor terbesar pada skala
= 23 x 4
= 92
- d. Mean = $\frac{1}{2}$ (Xmax + Xmin)
= $\frac{1}{2}$ (92 + 23)
= $\frac{1}{2}$ x 115
= 57,5
- e. SD = $\frac{1}{6}$ (Xmax - Xmin)
= $\frac{1}{6}$ (92 - 23)
= $\frac{1}{6}$ x 69
= 11,5

Keterangan :

- f. Sangat Rendah $= X < (\mu_H - 1,8 \cdot \sigma_H)$
 $= X < (57,5 - 1,8 \cdot 11,5)$
 $= X < (57,5 - 20,7)$
 $= X < 36,8$
- g. Rendah $= \mu_H - 1,8 \cdot \sigma_H \leq X \leq \mu_H - 0,6 \cdot \sigma_H$
 $= 36,8 \leq X \leq (57,5 - 0,6 \cdot 11,5)$
 $= 36,8 \leq X \leq (57,5 - 6,9)$
 $= 36,8 \leq X \leq 50,6$
- h. Sedang $= \mu_H - 0,6 \cdot \sigma_H < X \leq \mu_H + 0,6 \cdot \sigma_H$
 $= 50,6 < X \leq (57,5 + 0,6 \cdot 11,5)$
 $= 50,6 < X \leq (57,5 + 6,9)$
 $= 50,6 < X \leq 64,4$
- i. Tinggi $= \mu_H + 0,6 \cdot \sigma_H < X \leq \mu_H + 1,8 \cdot \sigma_H$
 $= 64,4 < X \leq (57,5 + 1,8 \cdot 11,5)$
 $= 64,4 < X \leq (57,5 + 20,7)$
 $= 64,4 < X \leq 78,2$
- j. Sangat Tinggi $= X > \mu_H + 1,8 \cdot \sigma_H$
 $= X > 78,$

