

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL)  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PONDOK PESANTREN HIDAYATULLAH  
DEPOK**

**Agus Suprayogi<sup>1</sup>, Hesti Apriyanti<sup>2</sup>, Hafid Bahar<sup>3\*</sup>, Casilam<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>**STIE Hidayatullah Depok, Depok, Jawa Barat, Indonesia**  
[hafid@stiehidayatulla.ac.id](mailto:hafid@stiehidayatulla.ac.id)<sup>3\*</sup>

Manuskrip: Juli -2022; Ditinjau: Agustus -2022; Diterima: Agustus -2022; Online: Oktober-2022; Diterbitkan:  
Oktober-2022

**ABSTRAK**

Tujuan dari studi ini adalah untuk: 1. Pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai 2. Pengaruh antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai 3. Pengaruh antara budaya organisasi dan *quality of work life* dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan mengambil sampel secara langsung dari populasi. teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* sebanyak 110 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai 2. Terdapat pengaruh antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai 3. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan *quality of work life* dengan kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Quality Of Work Life, Kinerja Pegawai**

**ABSTRACT**

*The objectives of this study are to: 1. The influence between organizational culture and employee performance 2. The influence between the quality of work-life and employee performance 3. The influence between organizational culture and quality of work-life with employee performance. The research conducted in this study is descriptive and quantitative by taking samples directly from the population. sampling technique using simple random sampling of 110 respondents. The analysis used in this study was a multiple linear regression analysis with the application of SPSS 26. The results showed that: 1. There is an influence between organizational culture and employee performance 2. There is an influence between the quality of work-life and employee performance 3. There is an influence between organizational culture and the quality of work-life with employee performance.*

**Keywords: Organizational Culture, Quality Of Work Life, Employee Performance**

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang penting untuk menentukan efektif atau tidaknya sebuah organisasi. Karena kinerja seseorang yang baik dapat dilihat dari hasil kerjanya yang telah sesuai dengan standar kinerja organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut (Darma saputra dan Sudibya 2019). Sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh sumber daya manusia (SDM). Peran dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus tumbuh dan meningkat seiring dengan pertumbuhan organisasi. Semakin kompleks tugasnya, semakin besar dampak lingkungan dan semakin besar dampak lingkungan dan semakin besar ketidakpastian yang harus dihadapi.

Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan ( Sagita et al.,2018).

Quality of work life penting bagi organisasi (Lewis et al, 2001). Quality of work life yang berkualitas meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Nadia et al (2020). Salah satu variabel penelitian adalah menganalisis dampak quality of work life terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa quality of work life memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik meneliti Pondok Pesantren Hidayatullah Depok karena dari hasil observasi peneliti mengenai kinerja pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok masih menunjukkan hasil yang belum optimal sebagaimana yang diharapkan oleh pengelola Pondok Pesantren Hidayatullah Depok, fenomena ini menjadi perhatian utama bagi organisasi dan juga menjadi perhatian peneliti.

Selain kinerja yang belum optimal, terdapat temuan lain terkait pengelolaan sumber daya manusia yang tidak menunjukkan kinerja yang diharapkan, yang menjadi salah satu penyebab karyawan tidak menerima umpan balik atas pekerjaannya. Selain itu, masih terjadi ketidakseimbangan antara kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang disebabkan antara lain: 1) Sistem kontrol kedisiplinan pegawai yang belum terkelola dengan baik, hal tersebut erat kaitannya dengan budaya organisasi. 2) Sarana dan prasarana belum sepenuhnya terealisasi, terdapat unit yang belum memiliki sarana dan prasarana ideal, hal tersebut menunjukkan kualitas lingkungan hidup kerja yang belum memadai.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil sampel secara langsung dari populasi. Dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi (X1), Quality of Work Life (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2007:13) Analisis kuantitatif berupa metodologi penelitian yang didukung filsafat positivis yang terbiasa mensurvei populasi atau sampel tertentu. Jenis analisis ini bisa berupa studi deskriptif (deskriptif) yang berusaha meninjau pengaruh antara dua atau lebih dan membuat kasus untuk fenomena yang terjadi.

## **III. HASIL PENELITIAN**

### **1. Hasil Uji Instrumen**

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas sebuah kuesioner. kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya kuesioner mengungkapkan apa yang harus diukur melalui kuesioner. metode yang digunakan untuk evaluasi validitas angket adalah

korelasi product moment atau gunakan variasi pearson.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	butir pernyataan 1	.0773	0.1576	Valid
2	butir pernyataan 2	.0762	0.1576	Valid
3	butir pernyataan 3	0.771	0.1576	Valid
4	butir pernyataan 4	0.722	0.1576	Valid
5	butir pernyataan 5	0.741	0.1576	Valid
6	butir pernyataan 6	0.686	0.1576	Valid
7	butir pernyataan 7	0.681	0.1576	Valid
8	butir pernyataan 8	0.704	0.1576	Valid
9	butir pernyataan 9	0.836	0.1576	Valid
10	butir pernyataan 10	0.634	0.1576	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Quality Of Work Life* (x2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	butir pernyataan 1	0.681	0.1576	Valid
2	butir pernyataan 2	0.722	0.1576	Valid
3	butir pernyataan 3	0.723	0.1576	Valid
4	butir pernyataan 4	0.779	0.1576	Valid
5	butir pernyataan 5	0.668	0.1576	Valid
6	butir pernyataan 6	0.753	0.1576	Valid
7	butir pernyataan 7	0.716	0.1576	Valid
8	butir pernyataan 8	0.681	0.1576	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket. Butir
1	butir pernyataan 1	0.722	0.1576	Valid
2	butir pernyataan 2	0.785	0.1576	Valid
3	butir pernyataan 3	0.742	0.1576	Valid
4	butir pernyataan 4	0.782	0.1576	Valid
5	butir pernyataan 5	0.717	0.1576	Valid
6	butir pernyataan 6	0.616	0.1576	Valid
7	butir pernyataan 7	0.801	0.1576	Valid
8	butir pernyataan 8	0.779	0.1576	Valid
9	butir pernyataan 9	0.721	0.1576	Valid
10	butir pernyataan 10	0.562	0.1576	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa ada tiga variabel yang menjadi data penelitian dari ketiga variabel tersebut. Setiap soal yang dipelajari memiliki masalah yang berbeda item masalah untuk setiap variabel adalah independen dan nilai r dependen secara aritmatika lebih besar dari r tabel, data yang diperoleh di lapangan dapat dijelaskan efektif.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Tes reliabilitas adalah kuesioner pengukuran indikator dari variabel atau konstruk kuesioner dianggap reliabel jika seseorang menjawabnya pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4. Rangkuman Uji Reliabilitas

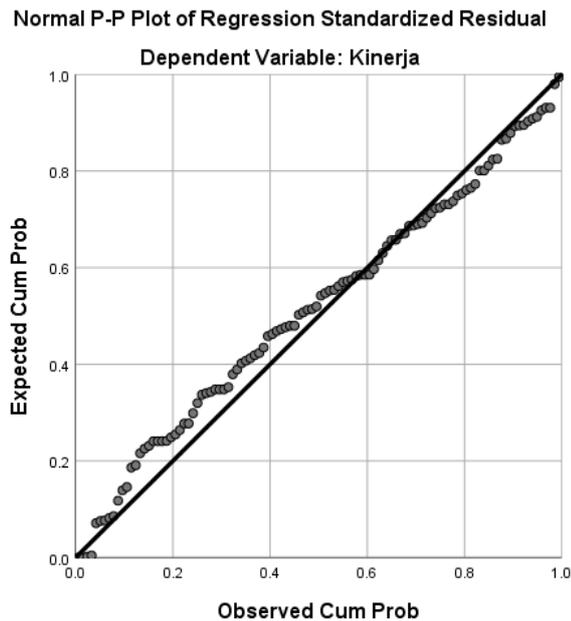
No	Pernyataan	Cronbach Alpha	Ket. Butir
1	Budaya Organisasi (X1)	0,903	Reliabel
2	(X2) <i>Quality Of Work Life</i>	0,862	Reliabel
3	Kinerja Pegawai ( Y )	0,899	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa pada Tes dilakukan pada basis variabel, bukan basis proyek Pertanyaan untuk setiap variabel di mana Anda dapat melihat hasilnya apakah cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka Dapat dikatakan dapat diandalkan.

### 3. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Normalitas Data



Gambar 1. NPP Plot

Dapat dilihat dari grafik di atas bahwa titik–titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut normal.

#### b. Multikolinieritas

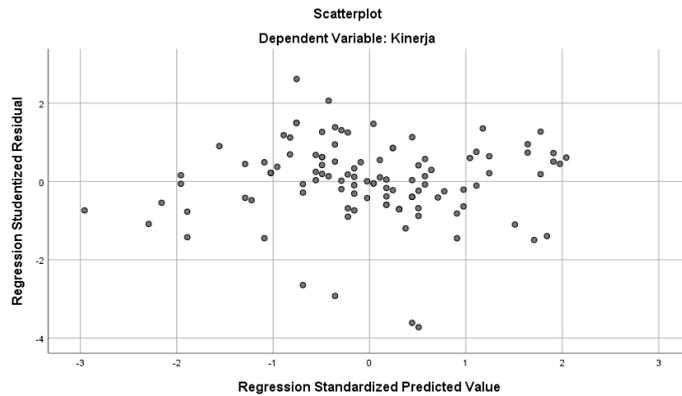
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya organisasi	0.565	1.771
	QWL	0.565	1.771

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai toleransi dalam pemberian budaya organisasi 0,565, nilai toleransi untuk QWL adalah 0,565 yang berarti semua variabel nilai toleransi > 0,1, nilai VIF budaya organisasi 1,771, nilai VIF untuk QWL adalah 1,771, jadi semua nilai VIF variabel < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada satupun variabel yang muncul multikolinieritas.

**c. Heteroskedastisitas**



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari output di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk pola khusus, dan juga titik-titik berada di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**4. Analisis Verifikatif**

**a. Hasil Pengaruh Secara Parsial**

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi ( X1 ) terhadap Kinerja Pegawai ( Y )

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,718	0,000
	Budaya organisasi	3,150	0,002
	QWL	4,156	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Ket : Budaya Organisasi ( X1 ) QWL ( X2 )

Berdasarkan tabel di atas, nilai t dan sig dapat dilihat dimana untuk t table dengan sampel 110 orang dan nilai signifikansi 5%, maka nilai t tabel adalah 1,980, sehingga asumsi yang dihasilkan adalah:

**H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai thitung (3,150) dan ttabel (1,980) nilai sig (0,002 < 0,05), maka Ha1 diterima dan H01 ditolak karena thitung > ttabel. Maka hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kinerja pegawai.

**H2: Quality of work life berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

Dari tabel diatas dapat kita lihat nilai thitung(4,156) dan ttabel(1,980) nilai sig (0,005 < 0,05), maka Ha2 diterima dan H02 ditolak karena thitung > ttabel. Maka hipotesis kedua diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Quality of work life* terhadap kinerja pegawai.

**b. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 7. Hasil Uji Analisis regresi

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	11,215	3,016
	Budaya organisasi	0,266	0,084
	QWL	0,531	0,128

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:  $Y = 11,215 + 0.266X_1 + 0.531X_2 + e$  Deskripsi koefisien regresi:

1. Konstanta 11,215 Menunjukkan apabila budaya organisasi dan *quality of work life* nol, kinerja pegawai sebesar 11,215;
2. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi adalah positif sebesar 0,266, hal ini menunjukkan bahwa setiap unit tambahan meningkatkan kinerja. Dengan asumsi variabel lain tetap, kinerja pegawai adalah 0,266.
3. Koefisien regresi untuk variabel *quality of work life* adalah positif sebesar 0,531. masalah ini menunjukkan bahwa setiap unit tambahan meningkatkan kinerja pegawai 0,531 dengan asumsi variabel lain tetap.

### c. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.651a	0,424	0,413

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Dari hasil pengujian pada Tabel 8 diperoleh nilai R-square sebesar 0,424. hal ini berarti 42,4% efektivitas budaya organisasi dan *quality of work life* terhadap kinerja pegawai, sisanya 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi.

1. Variabel budaya organisasi dipersepsikan oleh responden dengan nilai rata-rata 3,60 yang mana persepsi tersebut berada pada interval (3,40-4,19) dimana tanggapan responden pada variabel tersebut berada pada kategori **baik**.
2. Variabel *quality of work life* mendapatkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata 3,84, yang mana tanggapan tersebut berada pada interval (3,40-4,19), sehingga variabel tersebut dipersepsikan pada posisi kategori **baik**.
3. Berdasarkan perhitungan rata-rata kuesioner variabel kinerja mendapat skor 3,71 dan berada pada interval (3,40 – 4,19) dimana tanggapan responden terhadap variabel kinerja memiliki kategori skala **baik**

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan *quality of work life* dengan kinerja pegawai Pondok Pesantren Hidayatullah Depok.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Subagyo. (2012). *Marketing In Business*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Alikodra, Hadi S. (2012). *Konservasi Sumber Daya Alam dan Lingkungan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Darmasaputra, I., & Sudibya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5847 – 5866
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Lewis. (2000). *Medical Surgical Nursing; Assesment and Management of Clinical Problems*, Mosby, Philadelphia
- Nadia, Apridar, dkk, (2020). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) KPRK lhokseumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, Vol.five No.2.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & W.S, M. C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.