

Nomor: 246/UN40.A7/PT.07/2024

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *QUALITY OF WORK LIFE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Persepsional Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum
(Perumdam) Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi
Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia



Disusun Oleh:

Siti Nazira

2000322

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Persepsional Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum
(Perumdam) Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi)**

Oleh:
Siti Nazira

Sebuah skripsi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Siti Nazira
Universitas Pendidikan Indonesia
Agustus 2024

Hak Cipta dilindungi undang – undang
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,
dengan dicetak ulang, diforo kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *QUALITY OF WORK LIFE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Persepsional Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum
(Perumdam) Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi)**

**Siti Nazira
2000233**

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing I



**Prof. Dr. H. Suryana, M. Si.
NIP. 19600602198601 1002**

Dosen Pembimbing II



**Dr. Askolani, S.E., M.M.
NIP. 19750704200312100**

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Maya Sari, S.E., M.M.
NIP. 197107052002122007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2024

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Bumi Wihawa Kota Sukabumi)”** beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pertanyaan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Agustus 2024



Siti Nazira
NIM. 2000322

ABSTRAK

Siti Nazira (2000322) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional Pegawai di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi)”. Di bawah bimbingan Prof. Dr. Suryana, M.Si dan Dr. Askolani, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Budaya organisasi yang kuat dan kualitas hidup kerja yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, *quality of work life*, dan kinerja karyawan di Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi dan juga mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh budaya organisasi dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan di Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan sampel sebanyak 57 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisiensi korelasi pearson product moment dan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan Uji-F dan Uji-t. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun *quality of work life* secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara individual, budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula dengan *quality of work life*. Namun, terdapat variabel lain yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan di luar kedua faktor tersebut.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Quality of Work Life*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Siti Nazira (2000322) “The Effect of Organizational Culture and Quality of Work Life on Employee Performance (Perception Study on Employees of Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi)”. Under the guidance Prof. Dr. Suryana, M.Si dan Dr. Askolani, SE., MM.

This study aims to examine the influence of organizational culture and quality of work life on employee performance at Perumda Tirta Bumi Wibawa Sukabumi City. Strong organizational culture and good quality of work life are considered important factors in improving employee performance. The purpose of this study was to determine the description of organizational culture, quality of work life, and employee performance at Perumdam Tirta Bumi Wibawa Sukabumi City and also to determine the effect of organizational culture on employee performance, quality of work life on employee performance, and the effect of organizational culture and quality of work life on employee performance at Perumdam Tirta Bumi Wibawa Sukabumi City. The research method used was descriptive and verification method with a sample of 57 employees. The analysis technique used was Pearson product moment correlation coefficient and multiple regression analysis. The results of this study indicate that both organizational culture and quality of work life simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. Individually, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, as well as quality of work life. However, there are other variables that also influence employee performance outside of these two factors.

Keywords: Organizational Culture, Quality of Work Life, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat serta karunia-Nya penulis dapat mengajukan Proposal Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional Pegawai di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi)”. Tak lupa shalawat serta salamnya semoga terlimpah curahan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari masih jauh dari kata sempurna, hal ini disadari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak dan khususnya penulis sendiri. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentunya sangat diperlukan untuk perbaikan dan kesempurnaan penulisan selanjutnya. Akhir kata, penulis ucapkan terimakasih.

Bandung, Agustus 2024

Siti Nazira
NIM. 2000322

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang sudah memberikan nikmat, rahmat serta karunia-Nya, penulis dapat melewati proses pengerjaan skripsi dan dapat menyelesaikannya dengan waktu yang seaharsunya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Skripsi ini dapat selesai berkat segala bantuan, dukungan, bimbingan, dan motivasi yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh sebab itu rasa terima kasih diucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd, MA. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Prof. Dr. H. Suryana M.Si. selaku dosen pembimbing I dan dosen wali penulis, yang selalu senantiasa meluangkan waktunya dalam membantu, membimbing, serta memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya dalam membantu, membimbing, serta memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada seluruh seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen yang senantiasa membimbing dan memberikan banyak ilmu kepada penulis selama perkuliahan berlangsung.
7. Kepada seluruh seluruh dosen dan staf akademik FPEB yang membantu dalam memfasilitasi penyelesaian persyaratan skripsi ini.

8. Kepada seluruh Pegawai Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian skripsi ini.
9. Kepada kedua orang tua yang penulis cintai, Bapak Isak dan Ibu Erni Yulianti yang selalu memberikan restu, doa, bentuk perhatian, dukungan, semangat, serta kasih sayang yang tiada hentinya agar penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu mencintai, menjaga, memberikan umur yang panjang dan selalu diberikan kesehatan.
10. Muamar Khadafi, dan Shavira Ramadhani selaku kakak dan adik penulis yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan hiburan kepada penulis.
11. Agis, Salma, Citra, Arin, dan Zefira selaku teman dan sahabat sejak masa sekolah hingga sekarang, yang selalu memberikan dukungan positif bagi penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada seluruh teman-teman Rentara Angkatan 2020 selaku kawan seperjuangan, terutama untuk teman-teman terdekat penulis, Azzah, Dhea, dan Risma yang saling memberikan semangat satu sama lain.
13. Teman-teman konsentrasi MSDM, yang selalu memberikan semangat satu sama lain, menjadi tempat berdiskusi dan belajar bersama.
14. Pihak-pihak lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas kritik, saran, pendapat, dukungan, serta doanya yang telah diberikan pada penulis.

Bandung, Agustus 2024

Siti Nazira
NIM. 2000322

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat teoritis	9
1.4.2 Manfaat praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Pustaka	7
2.1.1 Konsep Kinerja	7
2.1.2 Konsep Budaya Organisasi	12
2.1.3 Konsep <i>Quality of Work Life</i>	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.4 Paradigma Penelitian	34
2.5 Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Objek Penelitian.....	35
3.2 Metode dan Desain Penelitian	36
3.2.1 Metode Penelitian	36
3.2.2 Desain Penelitian.....	37

3.3	Operasionaliasasi Variabel.....	37
3.4	Sumber Data dan Alat Pengumpulan Data	42
3.4.1	Sumber Data.....	42
3.5	Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	44
3.5.1	Populasi.....	44
3.5.2	Sampel.....	44
3.5.3	Teknik Penarikan Sampel	45
3.6	Uji Instrumen Penelitian	45
3.6.1	Uji Validitas	45
3.6.2	Uji Reliabilitas	47
3.7	Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesisi	50
3.7.1	Rancangan Analisis Data	50
3.7.2	Method of Successive Interval (MSI)	54
3.7.3	Analisis Korelasi.....	55
3.7.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
3.7.5	Uji f dan Uji t	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		65
4.1	Hasil Penelitian	65
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	65
4.1.2	Gambaran Umum Karakteristik Responden	67
4.1.3	Gambaran Umum Variabel Penelitian	70
4.1.4	Hasil Pengujian Statistika	131
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	142
4.2.1	Gambaran Budaya Organisasi pada Karyawan Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.....	142
4.2.2	Gambaran <i>Quality of Work Life</i> pada Karyawan Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.....	145
4.2.3	Gambaran Kinerja Karyawan pada Karyawan Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.....	148
4.2.4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi	150

4.2.5 Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabmi	150
4.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Quality of Work Life</i> terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi.....	151
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	152
5.1 Kesimpulan	152
5.2 Saran	153
DAFTAR PUSTAKA	156
LAMPIRAN.....	164

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Budaya Organisasi (X1).....	38
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Quality of Work Life (X2).....	39
Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X1).....	48
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Quality of Work Life (X2).....	49
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 3.7 Hasil Uji Reabilitas	50
Tabel 3.8 Kriteria Bobot Nilai Alternatif.....	51
Tabel 3.9 Rekapitulasi Pengubahan Data	51
Tabel 3.10 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner	53
Tabel 3.11 Pengubahan Data Ordinal ke Interval	55
Tabel 3.12 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
Tabel 4. 5 Dukungan organisasi terhadap pegawai dalam hal berinovasi	72
Tabel 4. 6 Dukungan organisasi terhadap pegawai dalam hal pemberian fasilitas/alat untuk berinovasi.....	72
Tabel 4. 7 Dukungan organisasi terhadap pegawai dalam hal berinovasi	73
Tabel 4. 8 Dukungan organisasi terhadap pegawai dalam hal pemberian fasilitas/alat untuk berinovasi.....	74
Tabel 4. 9 Dukungan organisasi terhadap pegawai dalam menanggung risiko pada pekerjaannya	74
Tabel 4. 10 Dukungan organisasi terhadap pegawai dalam menemukan pendekatan baru untuk melakukan pekerjaan	75
Tabel 4. 11 Ketelitian organisasi dalam memeriksa pekerjaan pegawai.....	76
Tabel 4. 12 Ketelitian organisasi dalam mengevaluasi pekerjaan pegawai	76
Tabel 4. 13 Ketelitian organisasi dalam memberikan tugas yang terinci.....	77

Tabel 4. 14 Ketelitian organisasi dalam memperhatikan semua pekerjaan pegawai secara rinci	78
Tabel 4. 15 Tuntutan organisasi terhadap pencapaian target pekerjaan.....	78
Tabel 4. 16 Tuntutan organisasi terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas	79
Tabel 4. 17 Tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk berkualitas	80
Tabel 4. 18 Tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru	81
Tabel 4. 19 Pemberian peluang pengembangan bagi pegawai	81
Tabel 4. 20 Pemberian program pelatihan pegawai.....	82
Tabel 4. 21 Keadilan organisasi terhadap pegawai.....	83
Tabel 4. 22 Kesesuaian pemberian jenjang karir yang jelas untuk pegawai.....	83
Tabel 4. 23 Dukungan organisasi terhadap toleransi antar pegawai	84
Tabel 4. 24 Dukungan organisasi dalam mencegah diskriminasi di tempat kerja	85
Tabel 4. 25 Dukungan organisasi dalam mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung	85
Tabel 4. 26 Dukungan organisasi memfasilitasi alat dan platform untuk bekerja secara kolaboratif	86
Tabel 4. 27 Dukungan organisasi dalam memfasilitasi lingkungan kerja yang kompetitif	87
Tabel 4. 28	87
Tabel 4. 29 Tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.....	88
Tabel 4. 30 Tuntutan organisasi terhadap pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan cepat	89
Tabel 4. 31 Ekspektasi organisasi terhadap pegawai dalam bekerja sesuai prosedur kerja yang ditetapkan	89
Tabel 4. 32 Tingkat ekspektasi organisasi terhadap pegawai dalam bekerja sesuai prosedur kerja yang ditetapkan	90
Tabel 4. 33 Dukungan organisasi terhadap pemahaman pegawai dalam melakukan supervisi pekerjaan.....	91
Tabel 4. 34 Dukungan organisasi dalam menciptakan perilaku kepemimpinan.....	91
Tabel 4. 35 Rekapitulasi Hasil Penelitian Budaya Organisasi (X1)	92

Tabel 4. 36 Pemberian kesempatan terhadap pegawai dalam proses pengembangan organisasi	97
Tabel 4. 37 Pemberian kesempatan terhadap pegawai dalam memberikan saran untuk pengembangan organisasi	97
Tabel 4. 38 Keterlibatan organisasi dalam menyampaikan informasi dengan cepat	98
Tabel 4. 39 keterlibatan sesama rekan kerja dalam menyampaikan informasi.....	99
Tabel 4. 40 Keterlibatan organisasi dalam membantu menyelesaikan konflik dengan antar pegawai dalam pekerjaan.....	99
Tabel 4. 41 Keterlibatan organisasi dalam menyediakan waktu untuk menerima keluhan atau masalah yang dihadapi pegawai	100
Tabel 4. 42 Keterlibatan organisasi menyelesaikan konflik yang ada berdasarkan keputusan bersama	101
Tabel 4. 43 Keterlibatan organisasi menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan program kerja pada saat rapat.....	101
Tabel 4. 44 Dukungan organisasi dalam mengadakan pertemuan rutin untuk memberikan motivasi dalam bekerja.....	102
Tabel 4. 45 Dukungan organisasi dalam menciptakan kepercayaan antar sesama pegawai dalam hal pekerjaan.....	103
Tabel 4. 46 Dukungan organisasi dalam menyediakan sarana dan prasarana yang memudahkan kegiatan pekerjaan	103
Tabel 4. 47 Dukungan organisasi dalam kebersihan lingkungan kerja	104
Tabel 4. 48 Kebijakan organisasi terhadap pegawai dalam bekerja sesuai keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	105
Tabel 4. 49 Kebijakan organisasi terhadap pegawai dalam program jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).....	105
Tabel 4. 50 Kebijakan organisasi terhadap jaminan tidak ada pember hentian terhadap pegawai tetap.....	106
Tabel 4. 51 Kebijakan organisasi terhadap program pensiun bagi karyawan yang telah mengabdikan kepada perusahaan	107
Tabel 4. 52 Kesesuaian pemberian gaji/upah	107

Tabel 4. 53 Kesesuaian pemberian gaji/upah dapat memenuhi kebutuhan kehidupan pegawai.....	108
Tabel 4. 54 Kesesuaian dalam pemberian penghargaan yang sesuai	109
Tabel 4. 55 Dorongan organisasi terhadap pegawai dalam menciptakan rasa bangga terhadap organisasi.....	109
Tabel 4. 56 Dorongan organisasi terhadap pegawai dalam menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi.....	110
Tabel 4. 57 Dorongan organisasi terhadap pegawai dalam menjaga nama baik organisas	111
Tabel 4. 58 Pemberian kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri melalui pelatihan	111
Tabel 4. 59 Pemberian kesempatan bagi pegawai dalam memberikan penilaian kinerja sebagai pengembangan karir	112
Tabel 4. 60 Pemberian kesempatan bagi pegawai dalam jenjang karir yang sesuai ...	113
Tabel 4. 61 Rekapitulasi hasil penelitian Quality of Work Life (X2).....	114
Tabel 4. 62 Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.....	117
Tabel 4. 63 Memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya dengan efisien	118
Tabel 4. 64 Memiliki kemampuan mengatasi tantangan yang kompleks dengan kemampuan analisis dan pemecahan masalah yang baik.....	118
Tabel 4. 65 Memiliki kemampuan pemahaman yang jelas tentang target yang ditetapkan dan berusaha mencapainya dengan konsisten	119
Tabel 4. 66 Keinginan pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan mereka.....	120
Tabel 4. 67 Keinginan pegawai dalam mengusulkan ide-ide baru dalam lingkungan kerja	120
Tabel 4. 68 Keinginan pegawai dalam menciptakan perubahan positif dan memperkenalkan ide-ide baru dalam organisasi	121
Tabel 4. 69 keinginan pegawai dalam meningkatkan efisiensi atau kualitas kerja.....	122
Tabel 4. 70 Keinginan pegawai dalam mematuhi jadwal kerja, tata tertib, dan peraturan yang telah ditetapkan	122
Tabel 4. 71 Keinginan pegawai dalam mematuhi prosedur dan protokol yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas-tugas.....	123

Tabel 4. 72 Keinginan pegawai dalam melewati tantangan atau kesulitan yang di hadapi dalam pekerjaan	124
Tabel 4. 73 Keinginan pegawai dalam berusaha mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	124
Tabel 4. 74 Kemampuan pegawai mengambil langkah-langkah dengan cepat dan tepat dalam mengatasi keadaan darurat	125
Tabel 4. 75 Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan baik ketika dihadapkan pada situasi darurat	126
Tabel 4. 76 Kemampuan pegawai memiliki strategi atau teknik tertentu untuk mengatasi stres di tempat kerja	126
Tabel 4. 77 Kemampuan pegawai dalam tetap fokus dan berkonsentrasi dalam menghadapi tugas-tugas mereka meskipun dalam situasi stres	127
Tabel 4. 78 kemampuan pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan tugas, tim, atau kebijakan di tempat kerja	127
Tabel 4. 79 Kemampuan pegawai cepat dalam mempelajari dan menerapkan teknologi baru atau prosedur kerja baru.....	128
Tabel 4. 80 Rekapitulasi hasil penelitian kinerja karyawan (Y)	129
Tabel 4. 81 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	133
Tabel 4. 82 Uji Multikolinieritas	134
Tabel 4. 83 Output Korelasi.....	136
Tabel 4. 84 Interpretasi Nilai R	137
Tabel 4. 85 Uji Korelasi Budaya Organisasi dan Quality of Work Life	138
Tabel 4. 86 Output Koefisien Berganda.....	139
Tabel 4. 87 Signifikansi Uji F.....	140
Tabel 4. 88 Nilai Signifikansi Uji t.....	141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Capaian Kinerja Organisasi.....	3
Gambar 1. 2 Capaian Kinerja Kualitas Layanan Administrasi Kinerja	5
Gambar 2. 1 Bagaimana Budaya Organisasi Terbentuk	14
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	34
Gambar 4. 1 Uji Normalitas P-plot	132
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastitas	135

DAFTAR PUSTAKA

- Asharini, N. A., Hardyastuti, S., & Irham. (2018). *The Impact of Quality of Work Life and Job Satisfaction On Employee Performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo . AGRO EKONOMI*.
- Agow, F., Adolfina, & Dotulong, L. (2020). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pln Ulp Airmadidi. *urnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8.1(ISSN 2303-1174), 1-10.
- Aifu, D. K., Sari, E., & Sarumi, R. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Kinerja Bidan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Muna. *Jurnal Riset Sains dan Kesehatan Indonesia*, 1(1), 16-23.
- Alfani , M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Islamic Banking and Finance* .
- Apriana, L., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Dharma Utama-Duta Catering, Batu). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 8.03.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol 14(ISSN 1693-7619), 7-7.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource* (Vol. 13). United Kingdom: Kogan Page.
- Arya, N. N., & Diwanti, D. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan dan Quality of Work Life(QWL) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan

Mental sebagai Variabel Intervening pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(2), 13-26.

Bangun, W. (2011). *Intisari Manajemen*. Jakarta: Refika Aditama.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Budiono, N. A. (2021). The Influences of Organizational Culture, Quality of Work Life and Organizational Commitment on Employee Performance at RSPAD Gatot Soebroto hospital. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*.

Cascio, W. F. (2010). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, profit* (Eighth ed.). McGraw-Hill Companies.

Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (Sixteenth ed.). Pearson.

Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7.1, 1-9.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Ketiga ed.). Bandung: Alfabeta.

Erpurini, W., & Badrudin, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada Staf Homesick Vapestore Kota Bandung. *Jurnal Manajemen*.

Farmi, N., Apridar, & Bachri, N. (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*, 5(2).

Griffin, R. W. (2016). *Management* (Twelfth ed.). Cengage Learning.

Siti Nazira, 2024

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PERSEPSIONAL PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA BUMI WIBAWA KOTA SUKABUMI)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Gunawan, S. I., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 9(1).
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ).
- Hanafi, A., Soebyakto, B. B., & Afriyanti, M. (2018). The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on The Employee Work Performance with Motivation as an Intervening Variables at Industrial affairs Of South Sumatera Province. *International Journal of Scientific Research and Management*.
- Handayani, S., & Khairi, M. (2022). Study on The Role of Quality of Work Life and Leadership on Employee Performance. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*.
- Hermawati, A. (2021). The Influence of Quality of Work-Life and Compensation on Employee Performance Through Organizational Culture (Study of Agricultural Extension in Pasuruan Regency). *Academy of Strategic Management Journal*.
- Inda, S. S. (2013). *Quality of Work Life*. Canada: Canadian Academic.
- Irmayanthi, N. P., & Surya, I. B. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*.
- Junianto, D., & Sabtobadi, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.

- Kamaroellah, A. (2017). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi, dan Manfaat)*. Pustaka Raja.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi* (Vol. 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniasari, C. A., & Pravitasari, Y. E. (2023). The Effect Of Work-Life Balance And Quality Of Work Life On Employee Performance With Gender As A Moderasi Variable . *Jurnal Pamator*.
- Kurniawan, R., & Kadeni. (2023). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUBUTAN KAYU KECAMATAN KEDUNGGWARU KABUPATEN TULUNGAGUNG. *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1.9(e-ISSN: 2964-2981), 939-945.
- Maabuat, E. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, ORIENTASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DISPENDA SULUT UPTD TONDANO). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 1.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM* (Kedelapan ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119 - 126.
- Motowidlo, S., & Kell., H. (2013). Job Performance. *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*, 12, 82-103.

- Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Administrasi Bisnis*, 31(1).
- Nadia, F., Apridar, & Bachri, N. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KPRK Lhokseumawe Dengan Motivasi Instrinsik dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*.
- Nahdluddin, M., & Maftukhah, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal* 4.
- Nauliana, F., Aisyah, S., & Hatney, I. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman (Disperkim) Kab.Bondowoso) . *e-Jurnal Riset Manajemen*.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Nugroho, T., Erari, A., & Adji , S. S. (2021). The Effect of Leadership, Competence, and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Employee Satisfaction . *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*.
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*.
- Perbriansyah , N., & Udjang , R. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trini Karya Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis* .

- Pio , R. J. (2022). The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*.
- Purwaningtias, D., Nasihin, M., & Arizona, N. D. (2020). *E-Business Konsep Dasar E-Business di Era Digital*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ramadhani, W., & Setiawati , T. (2022). The Effect of Quality of Work Life and Organizational Culture On Employee Performance Through Job Satisfaction and intervening variable at Ludira Husada Tama Yogyakarta Hospital. *ICBAE*.
- Rina Yuniarti, R. I. (2021). *KINERJA KARYAWAN TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIS*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Rina Yuniarti, Rudy Irwansyah, Muhammad Ardi Nupi Hasyim, Pedi Riswandi, Sovi Septania, Alfi Rochmi, Febrianty, I Gede Bayu Wijaya, Febria Sri Handayani, Sri Ekowati, Nurhikmah, Ni Kadek Suryani, Indah Suprabawati Kusuma Negara. (n.d.). *KINERJA KARYAWAN TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIS*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (Sixteen ed.). Pearson Education.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Farmasi*, 2(1).
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Sedarmayanti. (2017). *Pengembangan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Management Research Studies Journal*.
- Setyaningsih, R. R., Brahmasari, I. A., & Ardiana, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy dan Quality of Work Life Terhadap Kejenuhan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Atlantic Anugrah Metalindo di Era Pandemi Covid-19. *Untag-Sby. Ac. Id*.
- Shehadi, R. T., & Karam, D. (2014, January 14). *Five Essential Elements of the Digital Workplace*. Retrieved Oktober 5, 2022, from Strategy Business Website: <https://www.strategy-business.com/blog/Five-Essential-Elements-of-the-Digital-Workplace>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Vol. 1). Bandung: Alfabeta.
- Sumardi. (2021). Analisis Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*.
- Sundararajan, T. P., & Hung, K. D. (2020). The Effects of Organizational Culture on Employee Performance: A Study of the Edge Newspaper. *International Journal of Applied Business and International Management*.
- Suprayogi, A., Apriyanti, H., Bahar, H., & Casilam. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PONDOK PESANTREN HIDAYATULLAH DEPOK. 5(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenda Media.

- Syahidi, & Sirojuzilam, M. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Teli, Y., Supartha, I. G., & Suwandana, I. M. (2021). Quality of Work Life on Employee Performance with Organizational Commitments as a Mediation Variable (Empirical Study at Rafting Service Company in Bali, Indonesia). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima ed.). Jakarta: Rajawali.
- Winardi, J. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana Prenda Media Group.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, R. (2021). Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work of Quality Terhadap Kinerja Organisasi di PT. Mutu Perkasa Indonesia di Surabaya.
- Yuniarti, Irwansyah, Hasyim. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.