
Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Work Enggamenent (Keterlibatan Kerja), Kinerja Terhadap Quality Of Worklife (Kualitas Kehidupan Kerja) Guru, Pada Yayasan Pendidikan Karya Bahana Mandiri

Sumini [1], Rakhmat [2], Andi Muhammad Sadli [3]

Submitted	: 15 August , 2023
Revised	: 30 Sept, 2023
Accepted	: 15 Okt, 2023

Corresponding author e-mail : minisweet983@gmail.com

[1] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : minisweet983@gmail.com

[2] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : rakhmat@stiemp.ac.id

[3] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : andi@stiemp.ac.id

Abstract:

The quality of education is determined by the quality of teachers' work life as the main educators in schools. Some factors that affect the quality of teachers' work life include organizational culture, work engagement, and teacher performance. This study aims to determine the effect of organizational culture, work involvement, performance on the quality of work life of vocational teachers at Karya Bahana Mandiri Education Foundation. The research approach used is a quantitative approach, using measuring instruments in the form of an organizational culture scale, work engagement scale, performance scale, and quality of work life scale. The population of this study was 103 teachers of Karya Bahana Mandiri Education Foundation. From the total population the researcher took a sample of 51 respondents. Sampling was determined using the Krejcie-Mogran table. The data collection process uses a Likert scale, while data analysis uses Cronbach's Alpha with the help of the SPSS for Windows version 26 program.

The results of the t test the t value of 10.954 is greater than $t_{table} 2.010$, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that partially states "There is a significant influence between X_1 on Y, this can be seen from the significant value of X_1 , namely : 0.000 is smaller than 0.05. The significant value of X_2 has a significant effect on Y, the significant value of X_1 is: 0.000 is smaller than 0.05. partially states "there is a significant influence between X_3 on Y and based on the Significant value, the significant value of X_3 has no significant effect on Y, the significant value of X_1 is : 0.818 is greater. Based on the F test results, it shows that the calculated F value of = 233.512 is greater than the F table value of 2.800. Then the calculated F value is greater than the F table value: (233.512 > 2.800), so based on decision making in the f test it can be concluded that the hypothesis is accepted. Organizational Culture, Work Engagement, Performance affect the Quality of Work Life of Vocational Teachers at Karya Bahana Mandiri Education Foundation. The hypothesis proposed by the researcher can be concluded that the hypothesis simultaneously (together) affects Y (Quality of Work Life).

Keywords: Organizational Culture, Work Engagement, Performance, Quality of Work Life, Teachers.

1.1 Latar Belakang

Lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) menjadi penyumbang terbanyak pengangguran terbuka di Indonesia. Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) melihat bahwa masalah utama pengangguran SMK itu karena kurangnya mutu lulusan. Yang mempengaruhi jeleknya mutu lulusan SMK menurut FSGI adalah tidak cukup tenaga pengajar ahli dalam pelajaran produktif.

Dalam pendidikan, faktor pendidik yaitu guru memegang peranan penting dan strategis dalam menjalankan fungsi dan pelaksanaan pendidikan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dimana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan juga membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Era globalisasi seperti ini menuntut individu yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi sehingga mampu bersaing dalam era globalisasi. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan dalam hal ini kaitanya dalam hal pendidikan (guru).

SDM di sektor Pendidikan sangat penting di sebagian besar organisasi. Khususnya di organisasi berbasis jasa (*service-based organization*), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu factor yang berperan penting dalam memajukan sektor pendidikan. Seperti yang diungkapkan Evans, Campbel dkk dalam bukunya *“people are an important resource to most organizations, but in servic based organization in particular it is often the human resources...”*. Sehingga dalam Manajemen sumber daya manusia terdapat kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Dengan demikian, SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja di topang oleh tempat penyelenggaraan pendidikan formal terutama Sekolah Menengah Kejuruan.

Budaya sekolah penting untuk diterapkan secara terus-menerus karena itu merupakan identitas sekolah. Budaya sekolah yang belum menunjukkan keberhasilan dan mampu bersaing dalam mencapai kualitas pendidikan perlu dilakukan perubahan. Perubahan budaya sekolah sangat penting karena dunia berubah dengan cepat, tuntutan masyarakat berubah, persaingan kemampuan sumber daya manusia, peningkatan kualitas pendidikan yang terus menerus dan berkelanjutan.

Perubahan budaya sekolah dapat dimulai dari perilaku seorang pemimpin yang berupaya untuk mengejar mutu yang diinginkan setiap sekolah dan menumbuhkan komitmen guru terhadap perubahan sehingga memengaruhi seluruh warga sekolah untuk menerapkan budaya sekolah yang telah ditetapkan. Komitmen guru terhadap perubahan merupakan gagasan yang menjelaskan proses motivasi guru untuk menjadi bagian dari proses perubahan sekolah. Unsur yang terlibat dalam penerapan komitmen guru terhadap perubahan, yaitu tujuan pribadi seorang guru untuk menciptakan kualitas pendidikan, keyakinan akan kapasitas dan konteks, serta proses rangsangan emosional untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam pelaksanaan pendidikan.

Peneliti ingin mengetahui pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian Peneliti ingin mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan kinerja cukup tinggi itu dengan perlu dilakukan upaya untuk tetap meningkatkan kinerja

dengan keterlibatan kerja guru dengan mengembangkan kompetensi dan profesionalitas guru sehingga guru ikut berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam kegiatan sekolah.

Salah satu aspek penting yang berhubungan dengan kualitas lulusan SMK adalah kualitas kehidupan kerja guru SMK. Kualitas kehidupan kerja Guru akan berdampak pada seberapa baik proses pembelajaran yang diterapkan guru-guru pada siswa didik di SMK.

Kinerja dan produktivitas guru dipicu oleh beberapa faktor di antaranya adalah Quality of Work Life (QWL). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka kepala sekolah bertanggung jawab untuk memelihara Quality of Work Life (QWL) dan membina guru agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian akan melakukan penelitian yang berkaitan Budaya Organisasi, Work Enggamenent (Keterlibatan Kerja) Kinerja Guru dan Quality of Work Life (Kualitas kehidupan kerja). Peneliti ingin mengetahui gambaran dengan melakukan penelitian menganalisis terkait dengan Budaya Organisasi Sekolah, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Guru terhadap kualitas kehidupan kerja guru Yayasan Karya Bahana Mandiri di era revolusi industri 4.0.

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) Guru.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Work Enggamenent (Keterlibatan Kerja) Terhadap Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) Guru.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kinerja Terhadap Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) Guru.
4. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Work Enggamenent (Keterlibatan Kerja), dan Kinerja Terhadap Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) Guru.

1.3 Literatur

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola yang mengacu ke seperangkat nilai-nilai, kepercayaan, keyakinan-keyakinan, prinsip atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku, aturan, sistem manajemen, dan pedoman untuk memecahkan masalah-masalah organisasi serta masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi memberikan nilai identitas diri pada anggota organisasi, dengan adanya budaya organisasi maka komitmen bersama menjadi dasar dari gerak usaha perusahaan. Budaya organisasi tersebut dikoordinasikan secara sadar untuk mencapai tujuan organisasi dan efektivitas kerja. Hal tersebut dilakukan secara terus menerus sebagai proses pemrograman pikiran, yang secara permanen akan membentuk software of mind dalam organisasi.

Budaya organisasi dapat secara langsung berpengaruh pada Quality Of Work Life. Dimana budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menjadi sarana untuk meningkatkan Quality Of Work Life.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan melibatkan peran fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan dan memihak pada organisasinya serta menganggap bahwa pekerjaan itu sangat penting bagi citra dirinya, sehingga karyawan dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaan

Kinerja Guru

kinerja guru adalah hasil dari kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Aktivitas Belajar

aktivitas belajar adalah semua kegiatan atau aktivitas yang dilakukan siswa selama proses pembelajaran baik bersifat fisik maupun mental yang keduanya harus saling berkaitan agar siswa dapat belajar secara optimal untuk membawa perubahan pada dirinya. Untuk dapat mengukur aktivitas siswa dalam pembelajaran, perlu kiranya bagi kita mengetahui terlebih dahulu komponen-komponen aktivitas dan menentukan indikatornya terlebih dahulu. Aktivitas belajar siswa dapat ditunjukkan dengan siswa dalam mempersiapkan diri sebelum mengikuti proses pembelajaran, mengikuti proses pembelajaran di kelas; berupa mendengarkan dan memperhatikan saat guru menjelaskan, mencatat, bertanya, mengerjakan tugas, mampu menjawab pertanyaan, menanggapi atau berpendapat, dan bersemangat selama proses belajar mengajar berlangsung.

Quality of Work Life

Quality of Work Life (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari Quality Of Work Life sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang dan teknologi (Davis dan Newstrom, 1994).

1.4 Penelitian Terdahulu

Artikel yang berjudul *"Social skills for the teaching performance in Chile: perceptions of teachers and principals"* oleh Carmen Paz Tapia-Gutierrez dan Sixto Cubo-Delgado. Tujuan penelitian adalah untuk mengeksplorasi makna konsep "keterampilan sosial" dari perspektif kepala sekolah dan guru yang memiliki peran dalam konteks pendidikan. Menggunakan desain deskriptif, teknik jaringan semantik alami diterapkan untuk kenyamanan sampel dari 81 subjek dari wilayah Araucania-Chili. Hasil melaporkan bahwa definisi konsep dibentuk oleh: keterampilan percakapan, koeksistensi, empati dan solidaritas. Disimpulkan bahwa keterampilan yang diidentifikasi bermanfaat bagi generasi lingkungan yang sesuai untuk pembelajaran dan diubah menjadi sumber daya yang berharga untuk memperkuat pelatihan siswa.

Selain itu, ada penelitian yang dilakukan oleh Kiki Purba Shinta Universitas Sanata Dharma dengan judul tesis Pengaruh Budaya Sekolah Dan Komitmen Perubahan Guru Terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru; (2) ada pengaruh komitmen perubahan guru terhadap kinerja guru; (3) ada pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen perubahan guru; dan (4) tidak ada pengaruh mediasi komitmen perubahan guru terhadap hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru.

1.5 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk Tesis dan proses bimbingan berlangsung. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Yayasan Karya Bahana Mandiri, Kp. Kelapa Dua Rt.001/Rw.007, Kelurahan Padurenan Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi, Jawa Barat.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK yang ada di Yayasan Karya Bahana Mandiri, Kp Kelapa, Kelurahan Padurenan Kecamatan Mustikajaya Kota Bekasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti di sekolah, jumlah para guru di Yayasan Karya Bahana Mandiri sebanyak 103 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Maka dari itu, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 51 guru SMK yang ada di Yayasan Karya Bahana Mandiri. Namun, jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 51 (respon rate 100%).

1.6 Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil Uji validitas menunjukan bahwa untuk pertanyaan dalam variabel X1 (Budaya Organisasi), variable X2 (Keterlibatan Kerja), variable X3 (Kinerja) dan variabel Y (Kualitas Kehidupan Kerja) tidak ada yang dibuang atau dengan kata lain butir - butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai T hitung pada masing - masing item lebih besar dari R tabel yaitu 0,275.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar- benar stabil dan tepat dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun berkali-kali, menurut Ghazali dalam Untoro (2021). Untuk menguji reliabilitas sampel menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan dasar pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas statistik dapat diperoleh nilai Cronbach's Alpha variabel X1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,927, X2 (Keterlibatan Kerja) sebesar 0,929, X3 (Kinerja) sebesar 0,865 dan Y (Kualitas Kehidupan Kerja) sebesar 0,956. Hasil dari olah data sesuai dengan kriteria nilai, yaitu sudah lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel X1 (Budaya Organisasi), X2 (Keterlibatan Kerja) , X3 (Kinerja) dan Y (Kualitas Kehidupan Kerja) sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		51	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	3,19533345	
Most Extreme Differences	Absolute	0,070	
	Positive	0,070	
	Negative	-0,053	
Test Statistic		0,070	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

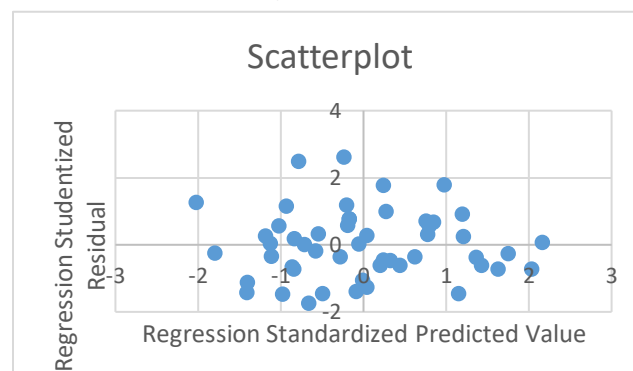
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa normal probability plot untuk uji regresi dengan variabel dependen Y (Kualitas Kehidupan Kerja) dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) : 0,200, sehingga dapat dinyatakan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance dari ketiga variabel independen lebih besar dari $> 0,10$. Nilai tolerance yang didapat untuk X1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,498, X2 (Keterlibatan Kerja) 0,507 dan untuk X3 (Kinerja) sebesar 0,968. Untuk nilai VIF kurang dari $< 10,00$ yaitu untuk X1 (Budaya Organisasi) sebesar 2,008, X2 (Keterlibatan Kerja) 1,973 dan untuk X3 (Kinerja) sebesar 1,033. Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedasitas (teknik scatter plot)

Hasil Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan gambar 4.14 Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Selain itu titik-titik pun tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,967 ^a	0,935	0,931	3,296	1,946
a. Predictors: (Constant), KINERJA GURU (X3), KETERLIBATAN KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)					
b. Dependent Variable: KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (Y)					

Dari table diatas, diketahui nilai Durbin-Waston (d) sebesar 1,946 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,675 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,675 = 2,325$. Atau dengan kata lain nilai Durbin Waston sebesar 1,946, berdasarkan hal tersebut Durbin Waston hitung berada diantara -2 dan 2 yaitu $-2 \leq 1,946 \leq 2$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin Waston di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Nilai konstanta sebesar 10,444 sedangkan nilai koefisien regresi untuk (X1) = 0,918, (X2) = 0,804, dan (X3) : 0,013. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 10,444 + 0,918 X_1 + 0,804 X_2 + 0,013 X_3$$

Dimana :

Y = Kualitas Kehidupan Kerja

a = Konstanta

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Keterlibatan Kerja

X3 = Kinerja

Uji Goodness Of Fit

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,938 atau 93,8 % variabel Y(Kualitas Kehidupan Kerja) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu X1 (Budaya Organisasi), X2 (Keterlibatan Kerja), dan X3 (Kinerja) Sedangkan sisanya 6,2% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar penelitian ini.

b. Uji t

Perbedaan antara uji T pada regresi sederhana dan regresi berganda adalah terletak pada besarnya derajat *degree of freedom (df)* yang mana untuk regresi sederhana *df*nya sebesar $n-2$ sedangkan regresi berganda tergantung pada jumlah variabel independen yang ditambah dengan konstanta yaitu $n-k$.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara signifikan berpengaruh pada variabel dependen, dan apakah hipotesis dari variabel independen terhadap dependen diterima atau ditolak. Nilai signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10119,512	3	3373,171	233,512	,000 ^b
	Residual	664,488	46	14,445		
	Total	10784,000	49			
a. Dependent Variable: KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), KINERJA GURU (X3), KETERLIBATAN KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)						

Sumber : hasil uji SPSS 26

1. Berdasarkan hasil uji F

Dari tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar = 233,512 lebih besar dari nilai F tabel. Tabel distribusi F dicari pada nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan rumus derajat kebebasan (df) atau tabel $T = k : n - k$ atau $3 : 51 - 3 = 3:48$, n adalah jumlah responden, dan k adalah jumlah variabel independen. Nilai 3 : 48 dapat dilihat pada distribusi nilai F tabel, maka didapat nilai F tabel sebesar 2,800. Maka nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel: $(233,512 > 2,800)$, sehingga berdasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

2. Berdasarkan nilai signifikan

Nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 $(0,000 < 0,05)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang artinya X1 (Budaya Organisasi), X2 (Keterlibatan Kerja), dan X3 (Kinerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Y (Kualitas Kehidupan Kerja).

1.7 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian yang telah diolah, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) Guru SMK pada Yayasan Pendidikan Karya Bahana Mandiri. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya organisasi dapat secara langsung berpengaruh pada Quality Of work Life. Dimana Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan perilaku yang konsisten yang dapat menjadi sarana untuk meningkatkan Qualityn Of Work Life. Dengan terciptanya Quality Of Work Life tersebut karyawan akan terdorong untuk memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian sasaran organisasi.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) Guru SMK pada Yayasan Pendidikan Karya Bahana Mandiri.

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima, yaitu adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara keterlibatan kerja dengan quality of work life, semakin tinggi keterlibatan kerja semakin tinggi pula quality of work life pada karyawan dan semakin rendah keterlibatan kerjanya semakin rendah pula quality of work life yang dimiliki oleh karyawan.

3. Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kinerja berpengaruh terhadap Quality Of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) Guru SMK pada Yayasan Pendidikan Karya Bahana Mandiri. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa hipotesis secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Y (Kualitas Kehidupan Kerja).

Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Pimpinan sekolah serta warga sekolah perlu berinovasi mengembangkan budaya sekolah agar semakin efektif dalam meyakini nilai-nilai dan norma yang berlaku dan sehingga akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja yang semakin meningkat dalam pelaksanaan pendidikan.
- b. Berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian diatas, diketahui bahwa keterlibatan kerja karyawan memiliki peran yang cukup penting dalam peningkatan quality of work life para karyawan selama bekerja di perusahaan. Selain itu, juga diketahui bahwa quality of work life dan keterlibatan kerja karyawan di perusahaan tersebut adalah sedang. Berdasarkan hasil tersebut, akan baik bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan bahkan meningkatkan quality of work life dan keterlibatan para karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan yaitu dengan membuat program yang melibatkan para karyawan. Program tersebut dapat berupa adanya pertemuan-pertemuan untuk memberikan ide mengenai cara kerja yang lebih efisien, atau adanya evaluasi rutin bersama mengenai kinerja sesama rekan kerja. Hal tersebut juga secara tidak langsung akan meningkatkan quality of work life.

2. Bagi Peneliti

- a. Budaya Organisasi perlu mengubah kekuatan dan kelemahan yang ada di sekolah untuk mendorong tindakan dan tujuan peneliti sebagai seorang guru dalam mengembangkan diri dalam mengajar dan melaksanakan pekerjaan dan memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian sasaran organisasi sesuai dengan tujuan sekolah.
- b. Quality of Work Life masih menjadi topik yang jarang dibicarakan di Indonesia sedangkan, penting bagi perusahaan juga untuk mengetahui sejauh mana quality of work life para karyawan selama bekerja. Oleh karena itu, QWL dapat menjadi salah satu topik yang menarik untuk diangkat dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Dengan dikembangkannya penelitian mengenai QWL, diharapkan akan ada lebih banyak penelitian yang dapat memberikan kontribusi pada perkembangan psikologi industri organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Z. (2013). Quality of Work Life in Indonesian Public Service Organizations: The Role of Career Development and Personal Factors. *International Journal of Applied Psychology*, 3(3), 38–44.
- Andrews, F., & Withey, S. (1974). Developing measures of perceived life quality: Results from several national surveys. *Social Indicators Research*, 1, 1–26.
- Aryansyah, I., & Kusumaputri, E. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas*, 10(1), 75–86.
- Bogdan, R. C., & Sari, K. B. (1992). *Qualitative Research for Education, An Introduction to Theory and Method*. Boston: Allyn and Bacon.
- Borgatti, S.P., Everett, M.G. & Johnson, J.C. (2013). *Analyzing Social Networks*. London: Sage Publications.
- Djamarah, 2000. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chatab, N. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Cole D.C, Robson, L.S., Lemieux-Charles, L., McGuire, W., Sicotte, W & Champagn, F., Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces?. *Occupational Medicine*, 2005, (55), 54–59. [4].
- Cresswel, J.W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. 2nd ed. California: Sage Pub. Inc
- Depdikbud. 1997. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dewi, M. P., & Firman. (2019). Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(3)
- Efendi, N. M. (2019). Revolusi pembelajaran berbasis digital (penggunaan animasi digital pada start up sebagai metode pembelajaran siswa belajar aktif). *Habitus: Jurnal Pendidikan, Sosiologi, & Antropologi*, 2(2). <https://doi.org/10.20961/habitus.v2i2.28788>
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadari, Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif* cetakan ke- 1 Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Lukum, A. (2019). Pendidikan 4.0 di era generasi z: tantangan dan solusinya. *Program Studi Pendidikan Kimia FMIPA Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia*, 2.
- Moleong, L.J. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Peter Fisk, “Education 4.0 the Future of Learning Will Be Dramatically Different, in School and throughout Life,” last modified 2017, accessed Nov 1, 2022, <http://www.thegeniusworks.com/2017/01/future-education-young-everyone-taught-together/>.
- Poerwandari, E.K. (2005). *Pendekatan Kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan pendidikan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

- Pranaja, A., & Astuti, Y. (2019). Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan. Jurnal Ilmu Pendidikan, 1(3).
- Priyatno, Duwi. 2008. Mandiri Belajar SPSS Statistic Product and Service Solution. Mediacom. Yogyakarta.
- Purwanto, M.N. 2009. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Roestiyah. 2005. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Bina Aksara.
- Rosenbaum, P. (1998). Quality of Life. <http://www.canchild.co/Default.aspx?tabid=126>, diunduh tanggal 9 Agustus 2014
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet
- Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Undang-undang No. 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: PB PGRI, 2006.