



---

**iMProvement**

Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan

e-ISSN: 2597-8039

Journal Homepage: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>

Journal Email: [improvement@unj.ac.id](mailto:improvement@unj.ac.id)

---



**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SD GLOBAL PRESTASI SCHOOL BEKASI BARAT**

**Rasfadilla**

Pascasarjana Manajemen Pendidikan UNJ, Indonesia  
irasfadill@gmail.com

**ABSTRACT**

*The objective of the research is finding out the effect of quality of work and organizational climate on the teacher's employee performance. The research was conducted at Global Prestasi School in North Bekasi. The research was using a survey method with path analysis applied in the hypothesis and 100 respondents. The research techniques are analysis with quantitative research approaches by using causal analysis. The finding of the research is: 1) there is a positive direct effect of quality of work life on employee performance; 2) there is a positive direct effect of organizational climate on employee performance; 3) there is a positive direct effect of quality of work life on organizational climate. Result the of the research show that quality of work life and organizational climate has impact to job performance with sign = 0,000 or sig < 0,05*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Organizational Climate, Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai guru. Penelitian dilakukan di Global Prestasi School di Bekasi Utara. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan pada hipotesis dan 100 responden. Teknik penelitian adalah analisis dengan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis kausal. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) terdapat pengaruh langsung yang positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai; 2) ada pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kinerja pegawai; 3) kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap iklim organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan tanda = 0,000 atau sig < 0,05.

**Kata Kunci:** *Quality of Work Life, Iklim Organisasi, Kinerja*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan harta ataupun asset yang sangat berharga yang berarti dimiliki oleh organisasi ataupun sekolah, sebab tercapainya tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh aspek manusia. Manusia berfungsi sebagai perencana, pelaksana, serta sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi ataupun sekolah, tidak hanya itu tidak terdapat satu juga organisasi tanpa manusia didalamnya yang bisa menggerakkan organisasi ataupun sekolah (Ardana 2012: 3).

Sumber daya manusia ialah aspek penentu yang berfungsi aktif dalam menggerakkan organisasi dalam menggapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi cuma dimungkinkan jika upaya para pegawai yang ada dalam organisasi dapat berkinerja dengan baik. Antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga ada ikatan yang erat. Dengan kata lain apabila kinerja perorangan baik hingga mungkin besar kinerja lembaga pula baik (Prawirosentono, 2004).

Wahyuddin dalam Mahardikwanto (2013) terdapat sebagian aspek yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai ialah area kerja, budaya, mutu kehidupan kerja, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, kompensasi, jabatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, serta masih banyak yang lain. Seluruh aspek itu hendak mempengaruhi kenyataan yang terjalin, terdapat yang mempengaruhi secara dominan serta yang mempengaruhi tidak dominan.

Menyusutnya kinerja guru dipicu oleh sebagian aspek di antara lain merupakan *Quality of Work Life* (QWL) pada guru. Sumber energi manusia ialah aspek yang sangat berharga, hingga kepala sekolah bertanggung jawab buat memelihara *Quality of Work Life* (QWL) serta membina guru supaya bersedia membagikan kontribusinya secara maksimal buat menggapai tujuan pembelajaran. Konsep *Quality of Work Life* (QWL) mengatakan berartinya penghargaan terhadap manusia serta area kerjanya. Terdapatnya *Quality of Work Life* (QWL) yang baik hendak memunculkan semangat para guru buat bekerja dengan kreatif mungkin dalam mengajar.

Peningkatan indikator kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Iklim organisasi menurut Akula (2013) merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya tidak berwujud, dapat berubah ke suasana yang lebih baik dan dapat mempengaruhi pegawai atau pegawai sehingga bersedia bekerja tanpa paksaan. Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para pegawai akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan oleh pegawai pada saat mereka bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Raza dan Arid (2010) menyatakan bahwa variabel iklim organisasi tidak

berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk menganalisis tentang *Quality of Work Life* (QWL) yang dikaitkan dengan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Global Prestasi School melalui penelitian tesis. Adapun judul dari penelitian tesis ini adalah: "Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja di Global Prestasi School".

### KAJIAN TEORITIK

Pendapat tentang Quality of Work Life (QWL) oleh Gibson, et, al (2012: 370) membagikan uraian definisi QWL "*QWL is Management philosophy that enhances employee dignity, introduce cultural change and provide opportunities for growth and development.*" Definisi ini merefleksikan sesuatu filosofi manajemen yang berupaya tingkatkan martabat karyawan, menghadirkan pergantian budaya, serta sediakan kesempatan buat berkembang serta tumbuh. Dalam perihal ini,

Sebaliknya Mullins( 2005: 717) mengemukakan konsep QWL merupakan "*QWL is not new but an approach to the organisation of work and managing people that has evolved over a long period of time. On the Quality of Working Life, people's experiences of work and descriptions of experiments in improving work systems, made recommendations for future government initiatives.*" QWL ini tidak baru tetapi sesuatu pendekatan terhadap organisasi kerja serta mengelola orang yang sudah tumbuh sepanjang jangka waktu yang panjang. Terhadap Mutu kehidupan

Bekerja, pengalaman orang-orang kerja serta deskripsi dari pengalaman dalam tingkatan sistem kerja, membuat saran buat inisiatif pemerintah masa depan.

Bersumber pada definisi yang sudah dijabarkan, bisa disintesis kalau mutu kehidupan bekerja merupakan anggapan pekerja menimpa kesejahteraan, atmosfer serta pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada gimana efektifnya area pekerjaan penuhi keperluan-keperluan individu pekerja.

Stone et al.( 2004) "*defined organizational climate as individuals' perceptions about the organizational situation in the organization, such as decision-making and the type of leadership and models of jobs and tasks*".

Hafer and Greshman( 2008) "*identified it as individuals' perceptions of the extent of implementation and achieving the organization's current expectations through the internal atmosphere of the organization of the culture, structure and processes working to facilitate the achievement of the desired behavior*".

Menurut Leo ( 1982: 4) "*Schools, in carrying out their transmitter of the culture role can be viewed as a barometer that reflect decomplexify of the surrounding culture*".

Kinerja guru ialah perwujudan dari keahlian dalam wujud karya nyata, hasil kerja serta tanggung jawab dalam melaksanakan amanah, profesi yang diembannya, dan moral yang dimilikinya. Suprihanto, dalam Supardi( 2014: 47) menarangkan, kalau Kinerja merupakan hasil kerja seorang dalam sesuatu periode tertentu yang dibanding dengan sebagian

mungkin, misalnya standar sasaran, target, ataupun kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dulu.

Dari sebagian komentar para pakar diatas hingga bisa disintesis kalau iklim organisasi ialah keadaan area kerja yang dialami oleh personal sekolah terhadap area sekolah, baik yang bertabat sosial, ataupun akademik yang keadaan ini dialami secara individual.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan tehnik analisis regresi sederhana. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah quality of work life dan iklim

kerja. Sampel penelitian yang diambil sebanyak 100 karyawan guru. Tehnik pengumpulan datanya menggunakan tiga skala yaitu skala quality of work life, iklim kerja dan kinerja.

Soal valid dalam variable Quality of work life berjumlah 100 aitem dengan angka koefisien reliabilitas sebanyak 0,879. Sementara untuk variable Iklim Organisasi berjumlah 100 aitem dengan angka koefisien reliabilitas sebanyak 0,677. Variabel kinerja karyawan aitem yang valid berjumlah 100 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,696.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel Hasil Uji Regresi Quality of Work Life Terhadap Kinerja**

ANOVA	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	235,736	235,736	4,132	.045 <sup>b</sup>
Residual	5591,014	57,051		
Total	5826,750			

Dari tabel dilihat dari outputnya bahwa nilai F hitung = 4,132 dan tingkat signifikansi 0,045 <0,05. Model regresi dapat digunakan untuk

memprediksi variabel yang berpartisipasi. Dengan kata lain pengaruh variabel QWL (X1) terhadap variabel Kinerja (X3)

**Tabel Hasil Uji Regresi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja**

ANOVA	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	1310,233	1310,23	28,43	.000 <sup>b</sup>
Residual	4516,517	46,087		
Total	5826,75			

Dari output tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 28,430 dan tingkat signifikansi 0,000 <0,05. Model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel yang

berpartisipasi. Dengan kata lain variabel iklim organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (X3).

**Tabel 6.3. Hasil Regresi Quality of Work Life terhadap Iklim Organisasi**

ANOVA	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Regression	656,516	656,516	16,61	.000 <sup>b</sup>
Residual	3872,524	39,516		
Total	4529,04			

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 16,614 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel QWL (X1) terhadap variabel Iklim Organisasi (X2) atau sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh langsung antara Quality of Work Life terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,033 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 pada taraf nyata atau signifikansi 0,05. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian pertama terbukti atau didukung.
- Terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,332 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 pada taraf nyata atau signifikansi 0,05. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian kedua terbukti.

c. Terdapat pengaruh antara Quality of Work Life terhadap Iklim Organisasi yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,076 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 pada taraf nyata atau signifikansi 0,05. Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian ketiga terbukti.

Berdasarkan hasil temuan penelitian maka dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut :

- Quality of Work Life berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 31%.
- Iklim Organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 21%.
- Quality of Work Life berpengaruh langsung terhadap iklim organisasi sebesar 58,1%.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyimpulkan untuk para pimpinan di SD Global Prestasi bisa memaksimalkan kinerja para guru dengan meninjau dari quality of work life dan iklim organisasi.

### SARAN

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, para pimpinan atau yayasan harus lebih aware atau peduli terhadap kualitas hidup seorang guru ataupun lingkungan tempat bekerja agar pegawai mendapatkan motivasi secara pribadi yang sama dan mampu bekerja

lebih baik. Bagi para guru, untuk dapat mengenali karakteristik dari atasan dan berani mengkomunikasikan secara terbuka setiap kendala yang ditemui saat bekerja agar dapat meningkatkan kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gibson. (1996). *Organization: behaviour, structure, process*. New York : McGraw-Hill Irwin.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni)*, Jakarta : Penerbit Binarupa Aksara.
- Malayu. Hasibuam. (2002). *Manajemen Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber daya manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)*, Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins. (2008). *The Truth about managing people*. Upper saddle river. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo. Setiawan, Rony. Carolina, Verani. Magdalena, Nonie, Albert (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset: Program IBM SPSS 25.0*. Bandung : Alfabeta.