

ABSTRAKSI

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 *Quality Of Work Life*. Dengan terciptanya *Quality Of Work Life* tersebut, karyawan akan terdorong untuk memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian sasaran organisasi. Penelitian ini bertujuan : (a) untuk mengetahui secara bersama-sama apakah budaya organisasi yang meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi pada individu, orientasi pada tim, agresifitas, stabilitas secara bersama-sama dan (b) secara parsial berpengaruh terhadap *Quality Of Work Life* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan.

Penelitian ini dilakukan pada 52 orang karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, metode observasi, metode kuisioner kepada sejumlah responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 13. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -1,359 + 1,281X_1 + 1,765X_2 + 0,941X_3 + 1,146X_4 + 1,300X_5 + 0,933X_6 + 0,723X_7$$

Kemudian dari hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 8,516 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditolerir yaitu $\alpha = 0,05$. Hal ini mendukung hipotesis yang pertama yang menyatakan ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara inovasi dan pengambilan resiko (X_1), perhatian ke rincian (X_2), orientasi hasil (X_3), orientasi pada individu (X_4), orientasi pada tim (X_5), agresifitas (X_6), dan stabilitas (X_7) terhadap *Quality Of Work Life* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan. Dan dari hasil uji t dapat diketahui bahwa inovasi dan pengambilan resiko (X_1) nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 3,179 dengan taraf signifikan sebesar 0,003, perhatian ke rincian (X_2) nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 4,424 dengan taraf signifikan sebesar 0,000, orientasi hasil (X_3) nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 2,187 dengan taraf signifikan sebesar 0,034, orientasi pada individu (X_4) nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 2,315 dengan taraf signifikan sebesar 0,025, orientasi pada tim (X_5) nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 3,170 dengan taraf signifikan sebesar 0,003, agresifitas (X_6) nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 2,375 dengan taraf signifikan sebesar 0,022, dan stabilitas (X_7) nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah 2,041 dengan taraf signifikan sebesar 0,047. Karena taraf signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka untuk mendukung hipotesis yang kedua secara parsial inovasi dan pengambilan resiko (X_1), perhatian ke rincian (X_2), orientasi hasil (X_3), orientasi pada individu (X_4), orientasi pada tim (X_5), agresifitas (X_6), dan stabilitas (X_7) berpengaruh nyata dan positif terhadap *Quality Of Work Life* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Selatan.

Keywords : Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian ke rincian, Orientasi hasil, Orientasi pada individu, Orientasi tim, Agresifitas, Stabilitas, *Quality of Work Life* (QWL)