

ABSTRAK

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *kualitas kehidupan kerja* dan *iklim organisasi* dengan *keterlibatan kerja* pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *kualitas kehidupan kerja* dan *iklim organisasi* dengan *keterlibatan kerja* pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta. Subjek penelitian berjumlah 40 orang karyawan yang terdiri dari 11 laki-laki dan 29 perempuan. Metode pengumpulan data menggunakan skala *kualitas kehidupan kerja*, *iklim organisasi* dan *keterlibatan kerja*. Pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dan korelasi berganda, diperoleh hasil $(r_{x_1y}) = 0,611$ ($p < 0,05$), $(r_{x_2y}) = 0,667$ ($p < 0,05$) dan $(r_{x_1x_2y}) = 0,680$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara *kualitas kehidupan kerja* (*quality of worklife*) dan *iklim organisasi* dengan *keterlibatan kerja* (*job involvement*) pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta sehingga hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi *kualitas kehidupan kerja* dan *iklim organisasi* yang diterima maka *keterlibatan kerja* pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah *kualitas kehidupan kerja* dan *iklim organisasi* maka *keterlibatan kerja* pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta akan menurun. Besarnya koefisien determinasi (*R square*) *kualitas kehidupan kerja* dan *iklim organisasi* dengan *keterlibatan kerja* adalah sebesar 0,463 yang artinya sumbangan efektif *kualitas kehidupan kerja* dan *iklim organisasi* terhadap *keterlibatan kerja* adalah sebesar 46,3%. Sementara itu, sumbangan efektif sebesar 53,7% diperoleh dari faktor yang lain.

Kata kunci : *kualitas kehidupan kerja, iklim organisasi, keterlibatan kerja*

ABSTRACT

The big part for increasing a highly competitive company is to bring out the performance of the employees. This research aimed to examine the relationship between quality of worklife and organizational climate with job involvement in employees of technology company in Yogyakarta. This research concluding 40 staff, consisting of 11 men and 29 women. The data were collected by using the quality of worklife scale, organizational climate scale, and job involvement scale. To verify the hypothesis, the researcher used a technique correlation of product moment from Pearson and double correlation. The result $(r_{x_1y}) = 0,611$ ($p < 0,05$), $(r_{x_2y}) = 0,667$ ($p < 0,05$), and $(r_{x_1x_2y}) = 0,680$ ($p < 0,05$) were obtained. This showed a positive correlation between the quality of worklife, organizational climate and job involvement, so the hypothesis is accepted. This means that the higher the quality of work life and the organizational climate received, the tendency of job involvement will increase, the contrary the lower the quality of work life and the organizational climate received, the tendency of job involvement will decrease. The value of determination coefficient (R Square) is 0.463, meaning that quality of worklife and organizational climate contribute 46.3% as a variable relate to job involvement of technology company in Yogyakarta. This also confirm that there are still 53.7% of influence of other factor.

Keywords : *quality of worklife, organizational climate, job involvement*