**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA *(QUALITY OF WORKLIFE)* DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KETERLIBATAN KERJA *(JOB INVOLVEMENT)* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN IT DI YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH JOB INVOLVEMENT IN TECHNOLOGY COMPANY EMPLOYEES IN YOGYAKARTA***

**Nadia Yolantika Fathanah1, Reny Yuniasanti2**

1,2Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1nadiayolantika@gmail.com, 2reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

**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 (rx1y) = 0,611 (p < 0,05), (rx2y) = 0,667 (p < 0,05) dan (rx1x2y) = 0,680) (p<0,05). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *kualitas kehidupan kerja* dan *iklim organisasi* dengan *keterlibatan kerja* 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

*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 (rx1y) = 0,611 (p < 0,05), (rx2y) = 0,667 (p < 0,05), and (rx1x2y) = 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*

**PENDAHULUAN**

Perkembangan di bidang industri bergerak semakin pesat di masa sekarang ini, perusahaan tidak hanya berusaha meningkatkan produk-produknamun juga meningkatkan jasa-jasa yang ditawarkan kepada para konsumen. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk bersaing pada produk dan jasa perusahaan namun juga kualitas kinerja perusahaan, yaitu bagaimana karyawan yang berada didalam perusahaan tersebut dapat memberikan pelayanan terbaiknya terhadap konsumen.Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan industri di Yogyakarta juga mengalami peningkatan, terhitung sejak tahun 2010, sebanyak 81,4% dari 200 perusahaan tumbuh pesat dalam industry kreatif digital (jogjadigitalvalley.com, 2014).

Orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan (Sims, 2002). Salah satu aspek perilaku manusia dalam bekerja yang diketahui juga dapat menentukan efektivitas organisasi dan produktivitas dalam organisasi atau perusahaan adalah keterlibatan kerja *(job involvement)* (Brown, 1996).

Robbins (2001) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja *(job involvement)* yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Tingkat keterlibatan kerja *(job involvement)* yang tinggi berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* dan performansi kerja. Sebagai tambahan, tingkat keterlibatan kerja *(job involvement)* yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan (Robbins, 2009: 306).

Lodahl dan Kejner (1965) mendefinisikan keterlibatan kerja (*job involvement*) sebagai suatu kondisi yang menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya secara psikologis terhadap pekerjaan, atau sejauh mana pentingnya pekerjaan bagi keseluruhan citra dirinya, dan sejauh mana tampilan kerja mempengaruhi harga dirinya. Keterlibatan kerja *(job involvement)* terdiri dari tiga dimensi yakni aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga dirinya (Robbin dan Judge, 2008)

Sumber daya manusia yang ada di perusahaan akan menghasilkan produk yang berkualitas dan jasa yang bermanfaat untuk masyarakta. Namun, menurut penelitian yang dilakukan oleh *The Gallup Research,* berdasarkan penelitian dari 142 negara termasuk Indonesia, hanya 13% karyawan yang benar-benar terlibat dengan perusahaannya Clifton (dalam Jesica, 2017).

Karyawan mengaku sulit untuk memahami dan mengerti bidang pekerjaannya dikarenakan munculnya berbagai tanggung jawab baru yang diberikan selama jam kerja berlangsung dan membuat beberapa dari mereka terkadang memberikan keluhan-keluhan dan memilih untuk tidak berpartisipasi pada jadwal pekerjaan. Perusahaan yang diwawancarai termasuk perusahaan menengah, dimana peraturan-peraturan memang sudah dibentuk namun tidak semuanya sudah harus di tindak tegas ketika karyawan melakukan kesalahan. Beberapa karyawan masih datang lebih lambat dari jam kerja, namun perusahaan akan memberikan kelonggaran kepada karyawan apabila alasan yang diberikan masuk akal sehingga ada beberapa dari karyawan tersebut yang menyalahgunakan kelonggaran tersebut. Karyawan juga tidak memiliki batas waktu yang berarti dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga mereka terlihat lebih santai saat pekerjaannya belum selesai. Beberapa mengaku bahwa tempat kerja yang kurang luas juga menjadi keluhan yang sering terdengar, terbatasnya ruang gerak antar karyawan serta fasilitas yang tidak terlalu memadai menyebabkan karyawan sulit untuk merasa nyaman selama jam kerja maupun jam istirahat sehingga membuat anggapan pada diri karyawan bahwa mereka tidak merasa percaya diri terhadap pekerjaannya.

Keterlibatan kerja *(job involvement)* didefinisikan sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Keterlibatan kerja *(job involvement)* dapat ditingkatkan dengan terpenuhinya kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)*. Kossen (1987) mengatakan bahwa kebutuhan dan nilai-nilai personal dari karyawan dapat dipenuhi oleh kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* yang efektif. Walton (dalam Walker, 1980) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* mencakup seberapa efektif lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan nilai-nilai personal karyawan ketika ia bekerja, yaitu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi kerja mampu untuk memuaskan kebutuhan personal mereka yang penting melalui pengalaman mereka dalam suatu organisasi.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari suatu perusahaan. Zin (2004) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan, adanya kesempatan bagi karyawan untuk turut berperan menentukan cara bekerja dan sumbangan yang dapat diberikan karyawan pada suatu perusahaan.Schuler (1987) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* bertujuan untuk menghasilkan Keterlibatan kerja *(job involvement)* yang lebih baik pada karyawan. Dubin (dalam Kondalkar, 2009) menekankan bahwa keterlibatan kerja *(job involvement)* individu ketika bekerja merupakan petunjuk yang baik dari kualitas kehidupankerja *(quality of worklife)* yang dialami di tempat kerja. Winardi (2001) menambahkan bahwa kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* seorang individu telah dikaitkan dengan banyak macam perilaku di tempat kerja. Perbaikan-perbaikan dalam kualitas kehidupan kerja dapat menyebabkan timbulnya perasaan yang lebih positif terhadap diri sendiri (penghargaan diri meningkat), terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (meningkatnya kepuasan kerja dan keterlibatan), dan terhadap organisasi (komitmen lebih kuat terhadap tujuan-tujuan organisasi).

Selain itu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi memiliki peranan besar dalam mempengaruhi keterlibatan kerja *(job involvement)*. Kedua karakteristik tersebut merupakan kualitas lingkungan dalam suatu organisasi. Kualitas lingkungan ini menyangkut segala sesuatu hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Persepsi individu terhadap kualitas yang ada didalam organisasi ini disebut dengan iklim organisasi yang diyakini dapat mempengaruhi keterlibatan kerja *(job involvement)* karyawan yang ada didalamnya.Iklim organisasi menurut Wirawan (2008) adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin,yang mempengaruhi sikap dan perilaku, serta kinerja anggota organisasi. Dimensi-dimensi iklim organisasi menurut Jones dan James (dalam Riyanti & Dahesihsari, 2008) Karakteristik pekerjaan dan peran karyawan, Kepemimpinan, Kelompok kerja, Kebijakan dalam sistem organisasi (seperti: sistem imbalan, peraturan, dan dukungan organisasi).

Martin, Jones, dan Callan menyatakan bahwa iklim organisasi yang positif membantu proses penyesuaian diri karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Karyawan yang merasa bahwa dirinya telah memberikan kontribusi yang berguna, dapat mendorong rasa keberhargaan dirinya dan cenderung akan lebih mempersepsikan iklim organisasi secara positif. Berdasarkan hal tersebut, iklim organisasi merupakan hal penting dalam mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam organisasi. Sehingga sikap kerja yaitu keterlibatan kerja *(job involvement)* karyawan dapat dipegaruhi sesuai dengan iklim yang terjadi di organisasi.

Pandangan tersebut didukung oleh penelitian Prerna dan Nidhi (2015) menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan keterlibatan kerja *(job involvement).*Semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja *(job involvement)* yang dimilikinya.Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula keterlibatan kerja *(job involvement)* yang dimilikinya. Begitu pula dengan penelitianIngrid (2010) yang menyatakan bahawa kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimilikinya.Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* yang dimiliki karyawan maka semakin rendah keterlibatan kerja yang dimilikinya.Schuler (1987) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan kerja *(job involvement)* yang lebih baik pada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan “Hubungan Antara Kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan Iklim Organisasi dengan Keterlibatan kerja *(job involvement)* Pada Karyawan Perusahaan IT di Yogyakarta”. Adapun hipotesis penelitian ini ialah terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan iklim organisasi dengan keterlibatan kerja *(job involvement)* pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan iklim organisasi maka semakin tinggi keterlibatan kerja *(job involvement)* yang dimilikinya.Sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan iklim organisasi maka semakin rendah keterlibatan kerja *(job involvement)* yang dimilikinya.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan keterlibatan kerja *(job involvement)* sebagai variable terikat dengan kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan iklim organisasi sebagai variable bebas.Subjek yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan perusahaan IT di Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa skala model *likert,* yaitu Skala Keterlibatan kerja *(job involvement)*, Skala Kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*), dan Skala Iklim Organisasi. Pada skala terdapat pertanyaan favourable dan unfavourable dengan 4 alternatif jawaban yang harus diberikan yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidan Sesuai (STS) yang menurut responden paling mewakili perasaan atau persepsi responden sebenarnya.skor bergerak dari 4 (SS) sampai 1 (STS) untuk pertanyaan favourable dan skor bergerak dari 1 (SS) sampai 4 (sts) untuk pertanyaan unfavourable.

Metode analisis data yang digunakan berupa analisis uji korelasi product moment dari Karl Pearson untuk menguji hubungan antara kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan iklim organisasi sebagai variable predictor (X1 dan X2) dengan keterlibatan kerja *(job involvement)* sebagai variable kriterium (Y) (Azwar, 2015). Analisis data penelitian menggunakan program statsistik.

**HASIL PENELITIAN**

 Berdasarkan data yang terkumpul, maka dapat diketahui demografi subjek seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan IT di Yogyakarta. Berdasarkan 40 kuesioner, diperoleh informasi mengenai demografis responden dari usia, jenis kelamin, dan lama bekerja. Dapat dilihat bahwa responden yang berusia 21-23 tahun berjumlah sebanyak 41,7%, 24-26 tahun sebanyak 37,5%, 27-29 tahun sebanyak 15%, dan ≥ 30 Tahun 0%. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 27,5% dan perempuan sebanyak 72,5% dengan responden yang < 2 tahun bekerja sebanyak 72%, ≥ 2 tahun bekerja sebanyak 20%, dan ≥ 5 tahun bekerja sebanyak 7,5%.

**Tabel 1.** Deskripsi Subjek Penelitian (Sebelum Seleksi)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspek | Kategori | Jumlah |
| Usia | 20 - 23 Tahun | 21 |
| 24 – 26 Tahun | 16 |
| 27 – 29 Tahun | 6 |
| ≥ 30 Tahun | 0 |
| Jenis kelamin | Laki-laki | 12 |
| Perempuan | 31 |
| Lama Bekerja | <2 Tahun | 32 |
| ≥ 2 Tahun | 8 |
| ≥ 5 Tahun | 3 |

Kriteria subjek penelitian yang dibutuhkan adalah karyawan perusahaan IT di Yogyakarta terlibat dalam penelitian ini.Berdasarkan table diatas maka diketahui bahwa responden awal penelitian sebanyak 43 orang.Akan tetapi, peneliti menyeleksi 3 orang responden yang tidak memenuhi kriteria peneltian dimana terdpat data yang tidak sesuai lokasi penelitian dan skala yang menunjukkan skor maksimal.Oleh karena itu subjek penelitian setelah dilakukan seleksi berjumlah 40 orang.

**Tabel 2**. Deskripsi Subjek Penelitian (Setelah Seleksi)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspek | Kategori | Jumlah |
| Usia | 20 - 23 Tahun | 19 |
| 24 – 26 Tahun | 15 |
| 27 – 29 Tahun | 6 |
| ≥ 30 Tahun | 0 |
| Jenis kelamin | Laki-laki | 11 |
| Perempuan | 29 |
| Lama Bekerja | <2 Tahun | 29 |
| ≥ 2 Tahun | 8 |
| ≥ 5 Tahun | 3 |

Berdasarkan data yang terkumpul dari proses penelitian maka diperoleh perhitungan skor hipotetik dan perhitungan skor empirik. Perhitungan skor hipotetik menunjukkan skor minimum hipotetik, skor maksimum hipotetik, rerata hipotetik, dan standar deviasi hipotetik dari variabel kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife),* iklim organisasi, dan keterlibatan kerja *(job involvement)*, sedangkan perhitungan skor empiric menunjukkan skor minimum empirik, skor maksimum empirik, rerata empirik, dan standar deviasi empirik dari variabel kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife),* iklim organisasi, dan keterlibatan kerja  *(job involvement).*

**Table 3.**Deskripsi Statistik Data Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Skor Hipotetik | Skor Empirik |
| Min | Max | Mean | SD | Min | Max | Mean | SD |
| Keterlibatan kerja *(job involvement)* | 40 | 15 | 60 | 37,5 | 7,5 | 37 | 55 | 46,10 | 4,465 |
| Kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* | 40 | 14 | 56 | 35 | 7 | 33 | 49 | 40,28 | 3,748 |
| Iklim Organisasi | 40 | 25 | 100 | 62,5 | 12,5 | 60 | 91 | 74,47 | 6,876 |

Keterangan : N = Jumlah Subjek

 Min = Skor Minimal

 Max = Skor Maksimal

 M = Mean (Rerata)

 SD = Standar Deviasi

 Berdasarkan tabeldata deskriptif, maka dapat dilakukan kategorisasi pada variabel penelitian.Kategori data dalam penelitian menurut Azwar (2015) digunakan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur.Peneliti melakukan kategorisasi skala keterlibatan kerja *(job involvement),* kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife),* dan iklim organisasi berdasarkan nilai mean dan standar deviasi hipotetik dengan mengelompokkan menjadi tiga kategori.

**Tabel 4**. Kategorisasi Keterlibatan kerja (job involvement)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **Jumlah** | **Presentase** |
| X ≥ (µ + 1 σ) | X ≥ 45 | Tinggi | 26 | 65% |
| (µ - 1σ) ≤ X < (µ+1σ) | 30 ≤ X <45 | Sedang | 14 | 35% |
| X < (µ - 1σ) | X <30 | Rendah | 0 | 0% |
| **Jumlah** | 40 | 100% |

Keterangan: X = Skor subjek

 µ = Mean atau rerata hipotetik

 σ = Standar deviasi hipotetik

 Berdasarkan hasil kategorisasi keterlibatan kerja *(job involvement)* dari 40 subjek dapat diketahui bahwa sebanyak 26 subjek (65%)berada pada kategori keterlibatan kerja *(job involvement)* tinggi, sebanyak 14 subjek (35%) berada pada kategori keterlibatan kerja *(job involvement)* sedang dan tidak ada subjek yang berada pada kategori keterlibatan kerja *(job involvement)* rendah (0%). Sehingga dari hasil kategorisasi subjek berdasarkan skor keterlibatan kerja *(job involvement)* dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan IT di Yogyakarta berada pada kategori tinggi dan sedang.

**Tabel 5**. Kategorisasi Kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **Jumlah** | **Presentase** |
| X ≥ (µ + 1 σ) | X ≥ 42 | Tinggi | 16 | 40% |
| (µ - 1σ) ≤ X < (µ+1σ) | 28 ≤ X <42 | Sedang | 24 | 60% |
| X < (µ - 1σ) | X <28 | Rendah | 0 | 0% |
| **Jumlah** | 40 | 100% |

Keterangan: X = Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dari 40 subjek dapat diketahui bahwa sebanyak 16 subjek (40%) berada pada kategori kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* tinggi, sebanyak 24 subjek (60%) berada pada kategori kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* sedang dan tidak ada subjek yang berada pada kategori kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* rendah (0%). Sehingga dari hasil kategorisasi subjek berdasarkan skor kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan IT di Yogyakarta cenderung pada kategori tinggi dan sedang.

**Tabel 6**. Kategorisasi Iklim Organisasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **Jumlah** | **Presentase** |
| X ≥ (µ + 1 σ) | X ≥ 75 | Tinggi | 18 | 45% |
| (µ - 1σ) ≤ X < (µ+1σ) | 50 ≤ X <75 | Sedang | 22 | 55% |
| X < (µ - 1σ) | X <50 | Rendah | 0 | 0% |
| **Jumlah** | 40 | 100% |

Keterangan: X = Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi iklim organisasidari 40 subjek dapat diketahui bahwa sebanyak 18 subjek (45%)berada pada kategori iklim organisasitinggi, sebanyak 22 subjek (55%) berada pada kategori iklim organisasisedang dan tidak ada subjek yang berada pada kategori iklim organisasirendah (0%). Sehingga dari hasil kategorisasi subjek berdasarkan skor iklim organisasidapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan IT di Yogyakarta cenderung pada kategori tinggi dan sedang.

Sebelum uji hipotesis, peneliti melakukan uji prasyarat terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.Uji normalitas merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang diukur memiliki sebaran normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model Kolmogorov-smirnov (KS-Z). Kaidah yang digunakan yaitu apabila p > 0,05 maka artinya merupakan sebaran data normal, sebaliknya apabila p < 0,05 maka artinya sebaran data tidak normal.

**Tabel 7**.Uji Normalitas

|  | Kolmogorov-Smirnova | Shapiro-Wilk |
| --- | --- | --- |
| Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| JI | .135 | 40 | .063 | .969 | 40 | .334 |
| QWL | .102 | 40 | .200\* | .980 | 40 | .689 |
| IO | .085 | 40 | .200\* | .987 | 40 | .909 |

Keterangan : JI = *Keterlibatan kerja (job involvement)*

 QWL = *Kualitas kehidupan kerja (quality of worklife)*

 IO = Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel keterlibatan kerja *(job involvement)* diperoleh KS-Z = 0,135 dengan taraf signifikansi = 0,063 (p > 0,05), hal itu menujukkan bahwa sebaran data variabel keterlibatan kerja *(job involvement)* mengikuti sebaran data yang normal. Sementara itu, variabel kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* diperoleh KS-Z = 0,102 dengan taraf signifikansi = 0,200 (p > 0,05), hal itu menunjukkan bahwa sebaran data variabel kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* mengikuti sebaran data yang normal. Sementara itu, variabel iklim organisasi diperoleh KS-Z = 0,85 dengan taraf signifikansi = 0,200 (p > 0,05), hal itu menunjukkan bahwa sebaran data variabel iklim organisasi mengikuti sebaran data yang normal.

Uji linieritas merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan linier atau tidak. Kaidah yang digunakan yaitu apabila p < 0,05 maka artinya variabel bebas dan terikat merupakan hubungan linier, sebaliknya apabila p > 0,05 maka artinya variabel bebas dan terikat merupakan hubungan yang tidak linier.

**Tabel 8**. Uji Linieritas

| **ANOVA Table** |
| --- |
|  |  |  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| JI \* QWL | Between Groups | (Combined) | 502.517 | 14 | 35.894 | 3.262 | .005 |
| Linearity | 290.380 | 1 | 290.380 | 26.390 | .000 |
| Deviation from Linearity | 212.136 | 13 | 16.318 | 1.483 | .192 |
| Within Groups | 275.083 | 25 | 11.003 |  |  |
| Total | 777.600 | 39 |  |  |  |
| JI \* IO | Between Groups | (Combined) | 570.600 | 21 | 27.171 | 2.363 | .035 |
| Linearity | 346.296 | 1 | 346.296 | 30.113 | .000 |
| Deviation from Linearity | 224.304 | 20 | 11.215 | .975 | .525 |
| Within Groups | 207.000 | 18 | 11.500 |  |  |
| Total | 777.600 | 39 |  |  |  |

 Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel kualitas kehidupan kerja (q*uality of worklife)* dengan keterlibatan kerja (*job involvement*) diperoleh F sebesar 26,390 dengan taraf signifikansi = 0,000 (p <0,05), berarti kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) memiliki hubungan yang linier dengan keterlibatan kerja (*job involvement*). Berdasarkan hasil uji linieritas antara variable iklim organisasi dengan keterlibatan kerja (*job involvement*) diperoleh F sebesar 30,113 dengan taraf signifikansi = 0,000 (p<0,05), berarti iklim organisasi dengan keterlibatan kerja (*job involvement*) memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linieritas antara kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dan iklim organisasi dengan *job involvement* diperoleh F sebesar 15,927 dengan taraf signifikansi = 0,000 (p < 0,05), berarti kualitas kehidupan kerja (q*uality of worklife)* dan iklim organisasi dengan keterlibatan kerja (*job involvement)* memiliki hubungan yang linier

 Setelah dilakukan uji prasyarat, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis merupakan analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki korelasi atau tidak. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*. Kaidah yang digunakan yaitu apabila p < 0,05 maka artinya terdapat korelasi antara variabel bebas dan terikat, sebaliknya apabila p > 0,05 maka artinya tidak terdapat korelasi antara variabel bebas dan terikat. Derajat kekuatan hubungan diindikasikan dengan ukuran koefisien berkisar antara angka desimal dari +1.00 hingga –1.00, angka tersebut menunjukkan berbagai derajat hubungan dari sangat lemah hingga sangat kuat dan dari sangat rendah hingga sangat tinggi (Sugiyono, 2016).

**Tabel 9**. Uji Hipotesis

|  | JI | QWL | IO |
| --- | --- | --- | --- |
| Pearson Correlation | JI | 1.000 | .611 | .667 |
| QWL | .611 | 1.000 | .797 |
| IO | .667 | .797 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | JI | . | .000 | .000 |
| QWL | .000 | . | .000 |
| IO | .000 | .000 | . |
| N | JI | 40 | 40 | 40 |
| QWL | 40 | 40 | 40 |
| IO | 40 | 40 | 40 |

Berdasarkan hasil analisis *product moment* pada data penelitian variabel *quality of worklife* diperoleh koefisien korelasi (rx1y) = 0,611 dengan taraf signifikansi = 0,000 (p < 0,05), hal itu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja (q*uality of worklife)* dengan keterlibatan kerja (*job involvement)* memiliki korelasi yang positif yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis *product moment* pada data penelitian variabel iklim organisasi diperoleh koefisien korelasi (rx2y) = 0,667 dengan taraf signifikansi = 0,000 (p < 0,05), hal itu menunjukkan bahwa iklim organisasi dengan keterlibatan kerja (*job involvement)* memiliki korelasi yang positif yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda pada data penelitian variabel kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi dengan keterlibatan kerja (*job involvement*) diperoleh R sebesar 0,680 dengan taraf signifikansi 0.000 (p <0,05), hal itu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi dengan keterlibatan kerja (*job involvement*) memiliki korelasi signifikan yang kuat. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja (q*uality of worklife)* dan iklim organisasi maka semakin tinggi keterlibatan kerja (*job involvement)* pada karyawan IT di Yogyakarta, sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja (q*uality of worklife)* dan iklim organisasi maka semakin rendah keterlibatan kerja (*job involvement)* pada karyawan IT di Yogyakarta.

Selanjutnya, dari hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi (R squared) antara kualitas kehidupan kerja (q*uality of worklife)* dan *(job involvement)* sebesar 0,373 yang menunjukkan bahwa variable kualitas kehidupan kerja (q*uality of worklife)* memiliki kontribusi sebesar 37,3%, hasil analisis data diperoleh koefisien determinasi (R Square) antara iklim organiasi dan keterlibatan kerja *(job involvement)* sebesar 0,445 yang menunjukkan bahwa variable iklim organisasi memiliki kontribusi sebesar 44,5% terhadap keterlibatan kerja. Hasil analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) anara kualitas kehidupan kerja (q*uality of worklife) dan* iklim organisasi dengan keterlibatan kerja (*job involvement)* sebesar 0,463 yang menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (q*uality of worklife)* iklim organisasi memiliki kontribusi sebesar 46,3% terhadap keterlibatan kerja (*job involvement)* dan sisanya 53,7% di pengaruhi oleh factor-faktor lain.

**PEMBAHASAN**

Penelitian yang dilakukan melibatkan 40 karyawan perusahaan IT di Yogyakarta. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rx1y) sebesar 0,611 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 (p < 0,05) dan koefisien korelasi (rx2y) sebesar 0,667 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 (p < 0,05). Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis korelasi berganda diperoleh R sebesar 0,680 dengan taraf signifikansi 0.000 (p <0,05) hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat 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 dapat diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya. Artinya, apabila karyawan memiliki kualitas kerja dan iklim organisasiyang tinggi maka cenderung akan meningkatkan keterlibatan karyawan tersebut dalam bekerja. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki kualitas kerja dan iklim organisasiyang rendah maka keterlibatan karyawan tersebut akan cenderung rendah pula. Adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan Iklim organisasi dengan keterlibatan kerja *(job involvement)* mengartikan bahwa setiap aspek kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan iklim organisasi memberikan sumbangan terhadap keterlibatan kerja *(job involvement)*.

Koefisien determinasi (R squared) antara kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) dengan keterlibatan kerja (*job involvement)* sebesar 0,373 yang artinya sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) terhadap keterlibatan kerja (*job involvement)* sebesar 37,3%. Koefisien determinasi (R square) antara iklim organisasi dengan keterlibatan kerja *(job involvement)* sebesar 0,445 yang artinya sumbangan efektif iklim organisasi terhadap keterlibatan kerja (*job involvement*) sebesar 44,5%. Koefisien determinasi (R square) antara kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* daniklim organisasi dengan keterlibatan kerja (*job involvement)* sebesar 0,463 yang artinya sumbangan efektif kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife*) *dan* iklim organisasi terhadap keterlibatan kerja (*job involvement)* adalah sebesar 46,3%. Sementara itu, sumbangan efektif sebesar 53,7% diperoleh dari faktor yang lain. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain selain kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife) dan* iklim organisasi yang juga berperan dalam mempengaruhi keterlibatan kerja *(job involvement)*karyawan perusahaan IT di Yogyakarta. Menurut Kanungo (1982) keterlibatan kerja *(job involvement)* dapat pula dipengaruhi oleh usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, senioritas, karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (work condition), job security, supervisi, dan iklim interpersonalkaryawan.

Berdasarkan kategorisasi Skala Keterlibatan kerja *(job involvement)*, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki skor keterlibatan kerja *(job involvement)* pada tingkat tinggi sebanyak 26 subjek (65%) dan pada tingkat sedang sebanyak 16 subjek (35%). Berdasarkan hasil kategorisasi ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari subjek memiliki skor keterlibatan kerja *(job involvement)* yang baik. Menunjukkan bahwa sebagian besar subjek aktif berpartisipasi, peduli dan menguasai pekerjaannya dengan baik, mengutamakan pekerjannya, merasa cocok dan yakin dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan aspek keterlibatan kerja *(job involvement)* menurut Robbin dan Judge (2008) yaitu Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, dan pekerjaan yang penting untuk harga dirinya.

Berdasarkan kategorisasi Skala Kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan iklim organisasi, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki skor kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* pada tingkat tinggi sebanyak 16 subjek (40%) dan pada tingkat sedang sebanyak 24 subjek (60%). Berdasarkan hasil kategorisasi ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari subjek memiliki supervisi yang bagus, lingkungan kerja yang baik, penggajian dan pemberian manfaat memuaskan, merasa tertantang dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan aspek kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* menurut Walton (1987). *Kualitas kehidupan kerja (quality of worklife)* dimana karyawan mendapatkan kompensasi yang cukup dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, adanya kesempatan untuk berembang, terpenuhi hak-hak sebagai karyawan, bagaimana pekerjaan mempengaruhi kehidupannya dan bagaimana perusahaan atau organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian secara menyeluruh, terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan iklim organisasi dengan keterlibatan kerja *(job involvement)* pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta. Pada penelitian ini rata-rata subjek memiliki quality of wokrlife*,* iklim organisasi, dan keterlibatan kerja *(job involvement)* pada tingkat yang sedang dan tinggi. Selain itu, kelemahan pada penelitian ini terdapat pada pengisian skala penelitian oleh subjek. Pada penelitian ini tidak menutup kemungkinan adanya *faking good* dalam pengisian skala penelitia.Menurut Novevian (2010), *Faking good* adalah keadaan dimana subjek penelitian akan cenderung mengisi skala dengan jawaban yang dianggap baik dan menutupi kenyataan yang sebenarnya. Penyebabnya dapat berupa keadaan dimana responden membaca isi pernyataan lalu membuat jawaban yang berbeda dari keadaan dirinya atau biasa disebut *respone set* (Friedenberg, 1995).

Secara umum hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan iklim organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja *(job involvement)*yang dimilikinya. Hasil penelitian ini relevan dengan salah satu penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ingrid (2010), yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keterlibatan kerja yang dilakukan pada 60 orang karyawan KPP Pratama Medan Polonia. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti (2011) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan keterlibatan kerja yang dilakukan pada 75 orang karyawan PT. Hero Swalayan Bintaro.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* dan iklim organisasi dengan keterlibatan kerja *(job ivolvement)* pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta dengan koefisien korelasi (rx1y) = 0,611 dengan p = 0,000 yang berarti apabila semakin tinggi kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* karyawan perusahaan IT di Yogyakarta maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja *(job involvement)* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife)* karyawan perusahaan IT di Yogyakarta maka semakin rendah keterlibatan kerja *(job involvement)*  yang dimilikinya. Koefisien korelasi (rx2y) = 0,667 dengan p = 0,000 yang berarti apabila semakin tinggi iklim organisasi karyawan perusahaan IT di Yogyakarta maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja *(job involvement)* yang dimilikinya. Sebaliknya, semakin rendah iklm organisasi karyawan perusahaan IT di Yogyakarta maka semakin rendah keterlibatan kerja *(job involvement)* yang dimilikinya. Koefisien korelasi (rx1x2y) = 0,680 dengan p = 0,000 yang berarti apabila semakin tinggi kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife)* dan iklim organisasi karyawan perusahaan IT di Yogyakarta maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja (*job ivolvement)* yang dimilikinya. Sehingga, hipotesis penelitian ini bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife)* dan iklim organisasi dengan *job* keterlibatan kerja (*job ivolvement)* pada karyawan perusahaan IT di Yogyakarta dalam penelitian dinyatakan diterima. Dalam penelitian ini diperoleh pula nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,463 yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of worklife)* dan iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 46,3% terhadap keterlibatan kerja (*job ivolvement)* sedangkan 53,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**SARAN**

* Bagi organisasi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja (quality of worklife)*,*iklim organisasi*,* danketerlibatan kerja *(job involvement)* agar karyawan akan merasa sejahtera di tempat kerjanya sehingga keterlibatan kerja kayawan tinggi.
* Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan kerja *(job involvement)*
* Bagi karyawanyang sudah memiliki kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife),* iklim organisasi*,* danketerlibatan kerja *(job involvement)* yang tinggi akan terus menjaga kualitas dirinya untuk bekerja dan selalu terlibat dalam pekerjaannya. Sedangkan untuk karyawan perusahaan IT yang memiliki kualitas kehidupan kerja *(quality of worklife),* iklim organisasi*,* danketerlibatan kerja *(job involvement)* kategori sedang akan terus meningkatkan setiap aspek pada setiap variable sehingga meningkatkan peran dalam bekerja dengan baik.
* Kekurangan penelitian ini terletak pada jawaban skala yang *faking good*,skala yang diberikan hanya bisa diakses dengan internet, subjek yang mencontoh jawaban skala lain, serta literatur yang terbatas. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meminimalisir kelemahan tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afryana, S. D. (2018). Pengaruh Sense Of Belonging Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 1-13.

Alfianto, E. A., Sos, S., & AB, M. (2013). Sebuah kajian Tentang Kompensasi dan Motivasi. *Jurnal Heritage,* 2(1), 58-66.

Angelia, N. (2013). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. *Empathy Jurnal Fakultas Psikologi*, *2*(1).

Anggraini, N., & Prabandini, M. (2020). Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan. Character: *Jurnal Penelitian Psikologi*., 7(2)

Archandar, T. A. (2010). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 3(1), 27-52.

Aulia, S.E (2011). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan PT. Hero Swalayan Bintaro. *Skripsi.* Fakulttas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Azwar, S. (*2015*). *Penyusunan skala psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka. Pelajar.

Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bazionelos, N. (2004*). The Big Five of Personality and Work Involvement. Journal of Managerial Psychology. 19 (1)*

Brown, S. P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Buletin*, 120 (2), 235-255.

Brown, S.P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement effort, and performance. *Journal of Applied Psychology, 81(4), 358-368*

Budiasih, Y. (2012). Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan studi kasus pada PT. XX di *Jakarta. Liquidity, 1(2), 99-1.*

Christiana, H. (2005). Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang Dan Kompensasi Dalam Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Etnis Jawa Dan Etnis Cina (Studi Kasus pada Perusahaan Distribusi Rokok Djarum PT. Lokaniaga Adipermata)  (*Doctoral dissertation*, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

Cohen, A. (2003). *Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education (6th ed).* New York: Routledge.

Dobiariasto, A. I., & Sahrah, A. (2020). Studi Pustaka Pengaruh Persepsi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja. In Prosiding Seminar Nasional Milleneial 5.0 Fakultas Psikologi UMBY.

Dollah, S. B. (1994). *Penglibatan Pekerjaan Pegawai Sektor Awam: Satu Kajian di Jabatan Kerja Raya Negeri Kaedah (Tesis)*. Universiti Utara Malaysia.

Fauzin, S. S., Hajar, I., Nur, N., & Montundu, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Keterlibatan Kerja Yang Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO), 4(2), 134-147.

Fitriyani, P. N. (2019). Pengaruh Iklim Psikologis, QWL (*Quality of Work Life*) terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Gibson.L.J., Ivancevich.M.J., and Donnelly.H.J. (1987). Organisasi dan Manajemen: Prilaku,Struktur,Proses. Alih Bahasa : Djoerban Wahid. Edisi keempat. Erlangga. Jakarta.

Govender, S., Parumasur, S.B. 2010. *The Relation Between Employee Motivation and Job Involvement.* University of KwaZulu-Natal

Hariandja, M.T. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. *Jakarta: Grasindo.*

Harry, A. M., & Hermawan, A. M. C. (2014). Pengaruh kompensasi, status/pengakuan, dan kesempatan berkembang terhadap tingkat employee engagement pada karyawan *Universitas Sanata Dharma. Universitas Atmajaya.*

Hellriegel, D., & Slocum Jr, J. W. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. *Academy of management Journal*, *17*(2), 255-280.

Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi: New Age International (P) Ltd, Publishers.

Jewell, L.N., & Segall, M. (1998). Psikologi industry/organisasi modern: psikologi terapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja, perusahaan, industry, dan organisasi. (edisi 2). Penerjemah: A.H. Pudjaatmaka & Meitasari. Jakarta: Arcam

Jones, A.P & James, L.R. (1979). *Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.

Kanungo, R.N .(1982). *Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-449. http://dx/doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341

Kanungo, R.N. (1979). *The concepts of alienation and involvement revisited*. *Psychological Bulletin*, *86*, 119- 138.

Kanungo, R.N. (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York: Praeger Publisher.

*Kolb, D. A., Rubin, I.M., & McIntyre, J.M. (1984). Organizational Psychology An Experiental Approach to Organizational Behavior. USA : Prentice-Hall*

*Kossen, S. (1987). The Human Side of Organization (4th ed). New York: Harper & Low Publishers, Inc.*

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Organizational Behavior*. Michigan: McGraw-Hill Education.

Kurniawan, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada skpd pemerintah kabupaten kerinci). Jurnal Akuntansi, 1(3).

Litwin, George H., and Robert A. Stringer. (1968). *"Motivation and organizational climate."*

Lodahl, T.M. & Kejner, M. (1965). *The definition and measurement of job involvement . Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33. <http://dx.doi.org/10.1037/h0021692>

*Mantler, J., & Murphy, S. (2005). The Influence of Organizational Justice on The Job Involvement of Academics. Job Involvement in Academic Research Reports. Ottawa. Carleton University.*

Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2006*). Status differences in employee adjustment during organizational change.*Journal of Managerial Psychology.

Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya) (*Doctoral dissertation*, STIE Perbanas Surabaya).

Payne, R.L & Pugh, D.S. (1975). *Organization structure and climate. Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Chicago: Mc Nally.

Permana, Y., & Restu, Y. S. (2018). Hubunganpersepsi Dukungan Organisasi, Persepsi Terhadap Kepemimpinan, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Keterlibatan Kerja Anggota Polsek Jajaran Pada Polres Sukoharjo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *1*(4).

Razak, M., & Suharnanto, B. (2019). Pengaruh Pengakuan, Kompensasi Dan Pola Komunikasi Terhadap Keterlibatan Karyawan Pada Pt. Eastern Pearls Flour Mills Makassar. Jurnal Bisnis & Kewirausahaan, 8(2).

Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba Empat

Romadona, M. R. (2018). Peran Harga Diri dalam Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Keterlibatan Kerja Peneliti di suatu Lembaga Riset. Jurnal Pekommas, 3(2), 191-202.

Saleh, A., & Nisa, Y. F. (2006). Psikologi dan Industri. Saleh, A., & Nisa, Y. F. (2006). Psikologi dan Industri.

Saputra, I. D. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 6(2), 1030-1054.

Schuler, R. S. (1987). *Personnel and Human Resources Management (3rd ed)*. St. Paul: West Publishing Company.

Siahaan, I.B (2010). Hubungan Antara *Quality of Worklife* dan Keterlibatan Kerja pada Karyawan. *Skripsi.* Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.

Sims, R.R. (2002). *Organizational Success Through Effective Human Resource Management*. Westport: Quorum Books.

Srivastava, S.K. (1994). *Correlational study of organisational climate and need satisfaction with job involvement.* Paper presented in Asian and XXXII IAAP Conference at A.M.U., Aligarh. Feb. 27-29.

Stinger, R. (2002). Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect. *Upper Saddle River, NJ: Prentience Hall*.

Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta

Turner, C. (2002). *Menciptakan Organisasi Kewirausahaan: Lead To Succeed Menuju Sukses*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Umamit, M. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang)

Walton, R. E. (1973).”Quality of Work Life: What is it?” Sloan Management Review, Fall

Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational behavior and personnel psychology*. Richard D. Irwin.

Widyacahya, F. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 6(1), 21-26.

Widyacahya, F. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 6(1), 21-26.

Winardi, J. (2001)*. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2008). Budaya dan iklim organisasi. Jakarta:Salemba Empat.

Yuniasanti, R. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Ditinjau dari Persepsi Karyawan Tetap Instansi Pemerintah terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan. Jurnal Psikologi Tabularasa, 9(2).

Yuniasanti, R., & Setyawan, F. B. (2016). Kepuasan Kerja pada Tenaga Penunjang Akademik Ditinjau dari Dukungan Sosial Rekan Kerja di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Jurnal Psikogenesis, 4(1), 25-40.

Zin, R,M. (2004). *Perception of professional engineers toward wuality of worklife and organizational commitment a case study. Gadjah Mada International Journal of Business.* 6(3), 323-334.