**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X YOGYAKARTA**

**Dera Meliyana Putri1, Reny Yuniasanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog2, dan Nina Fitriana, S.Psi., M.Psi, Psikolog3**

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[deramp05@gmail.com](mailto:deramp05@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta. Subjek penelitian berjumlah 48 orang karyawan tetap PT. X Yogyakarta yang sudah berkerja lebih dari 1 tahun dan berusia lebih dari 22 tahun. Pengambilan subjek menggunakan metode *purposive sampling.* Pengumpulan data penelitian menggunakan alat ukur berupa Skala Iklim Organisasi dan Skala Kualitas Kehidupan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah *product moment* dari Karl Person. Hasil analisis data diperoleh nilai korelasi sebesar r = 0,560 dan p = 0,000, yang berarti terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta. Nilai koefisien determinasi (R squared) sebesar 0,314 yang berarti bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 31,4 % terhadap kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta dan sisanya 68,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci** : iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja, Yogyakarta.

***THE CORRELATION BETWEEN PRGANIZATIONAL CLIMATE WITH QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYESS IN PT. X YOGYAKARTA***

**Dera Meliyana Putri1, Reny Yuniasanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog2, dan Nina Fitriana, S.Psi., M.Psi, Psikolog3**

Psychology Faculty, University of Mercu Buana Yogyakarta

[deramp05@gmail.com](mailto:deramp05@gmail.com)

***ABSTRACK***

*This study aims to determine the correlation between organizational climate with quality of work life on employess in PT. X Yogyakarta. The hypothesis of this study is that there is positif the correlation between organizational climate with quality of work life on employess in PT. X Yogyakarta. Total subject are 48 employess have minimum 2 years working experience and age minimum 22 years old. Research subject determinaned by purposive sampling. Research data collection used a measurement tool of Quality Of Work Life Scale and Organizational Climate Scale. The data analysis technique using product moment from Karl Person. Data analysis results obtained correlation value of r=0.560 and p=0,000, which means there is a significant positive correlation between organizational climate with quality of work life on employess in PT. X Yogyakarta. The coefficient determination (R squared) 0,314 which means organizational climate give contribution effective amounted to 31,4% againts quality of work life on employess in PT. X Yogyakarta and 68,6% was influenced by other factors.*

***Keywords* :** *organizational climate, quality of work life, Yogyakarta.*

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi telah memaksa perkembangan yang sangat pesat di berbagai bidang. Perkembangan ini memaksa organiasi meningkatkan sumber daya manusianya agar mampu bersaing (Hersona, Martini, dan Alamsyah, 2013).

Namun, dalam kegiatan rutin yang dilakukan, ada beberapa permasalahan yang dihadapi yaitu tingkat kehadiran pegawai Dinas Sosial yang fluktuatif atau bahkan tingkat absensi pegawai lebih dari 10% yang dikategori tinggi oleh Winaya dalam Permaningratna (2013). Untuk mengatasi hal tersebut, program pelatihan dan pendidikan adalah salah satu bentuk kebijakan organisasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan akan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan demi tercapainya tujuan perusahaan (Aryansyah, 2013). Adanya kualitas kehidupan kerja akan menumbuhkan kemauan/keinginan para pegawai untuk tetap tinggal atau bertahan di dalam suatu organisasi (Arifin, 2012). Sebaliknya bila tidak ada jaminan karier yang baik orang menjadi tidak puas dan sulit diharapkan bekerja dengan baik yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja (Simamora, 2004).

Wayne (dalam Arifin, 2012) mendefiniskan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. John, Louis & Wayne (dalam Yusuf 2010) dijelaskan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja, meliputi; manajemen partisipatif; lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman; desain pekerjaan; kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri; penghargaan kerja. Sinha (2012) menjelaskan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja, yaitu : komunikasi, pengembangan karir dan pertumbuhan, komitmen organisasi, dukungan emosional dari supervisor, pengaturan kerja yang fleksibel, budaya responsif keluarga, motivasi karyawan, iklim organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, *rewards* dan *benefits*, kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa faktor yang diungkapkan oleh Sinha (2012), maka iklim organisasi diasumsikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Luthan (2006) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap karyawan.

Iklim organisasi menurut Wirawan (2007) adalah persepsi anggota organisasi (individual maupun kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi, dan kinerja anggota yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007) mengemukakan 6 dimensi iklim organisasi, meliputi: struktur; standar organisasi; tanggungjawab; dukungan; komitmen. Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta?

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah ada hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta. Jika Iklim organisasi yang ada di lingkungan perusahaan positif, maka kualitas kehidupan kerja yang dimunculkan oleh karyawan akan tinggi. Jika Iklim organisasi yang ada di lingkungan perusahaan negatif, maka kualitas kehidupan kerja yang dimunculkan oleh karyawan akan rendah.

**METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan alat ukur Skala Iklim Organisasi dan Skala Kualitas Kehidupan Kerja. Untuk menentukan skor dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu berisikan seperangkat pernyataan yang merupakan pendapat dari subyek penelitian.

Skala pengukuran menggunakan rentang skor 1 sampai 4 yang berkaitan dengan pernyataan dari dimensi kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi, dimana penilaian untuk pernyataan *favorable* diberikan dengan ketentuan sebagai berikut: SS (sangat sesuai)=4, S (sesuai)=3, (tidak sesuai)=2, STS (sangat tidak sesuai)=1. Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* diberi ketentuan sebagai berikut: STS (sangat tidak sesuai)=4, TS (tidak sesuai)=3, jawaban, S (sesuai)=2, SS (sangat sesuai)=1.

Untuk mengetahui hubungan mengenai tingkat korelasi iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta, menggunakan metode statistik *Product Moment*, karena metode statistik *Product Moment* merupakan salah satu teknik untuk mencari korelasi antar dua variabel yang kerap digunakan dengan cara mencari hasil perkalian dari momen-momen variabel yang dikorelasikan (Sudijono, 2009).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan karyawan di PT. X Yogyakarta dengan diikuti oleh 48 karyawan, yaitu 4 karyawan perempuan dan 44 karyawan laki-laki. Karyawan yang terlibat dalam penelitian ini berusia lebih dari 22 tahun dengan masa kerja lebih dari 1 tahun.

Jumlah aitem pada skala kualitas kehidupan kerja sebanyak 34 butir. Skor minimum hipotetik yang diperoleh subjek adalah 1x34 =34 dan skor maksimum hipotetik adalah 4x34 = 136. Rerata hipotetik (µ) sebesar (1x34) + (4x34) : 2 = 85 dengan standar deviasi (σ) sebesar (4x34) hipotetik (µ) sebesar (1x34) + (4x34) : 2 = 85 dengan standar deviasi (σ) sebesar (4x34)

Berdasarkan data empirik variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh skor minimal sebesar 73 dan skor maksimal sebesar 133 dengan rerata empirik 91,27 dan standar deviasi sebesar 13,126.

Jumlah aitem pada skala iklim organisasi sebanyak 34 butir. Skor minimum hipotetik yang diperoleh subjek adalah 1x34 =34 dan skor masksimum hipotetik adalah 4x34 = 136. Rerata hipotetik (µ) sebesar (1x34) + (4x34) : 2 = 85 dengan standar deviasi (σ) sebesar (4x34) – (1x34) : 6 = 17. Berdasarkan data empirik variabel iklim organisasi diperoleh skor minimal sebesar 76 dan skor maksimal sebesar 133 dengan rerata empirik 94,86 dan standar deviasi sebesar 14,121.

1. Kategorisasi Subjek

Tabel 1.

Kategorisasi Skor Kualitas Kehidupan Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **N** | **%** |
| 1 | X ≥ (µ + 1 σ) | X ≥ 102 | Tinggi | 9 | 18,75% |
| 2 | (µ - 1 σ) ≤ X < (µ + 1 σ) | 68 ≤ X < 102 | Sedang | 39 | 81,25% |
| 3 | X < (µ - 1 σ) | X < 68 | Rendah | 0 | 0 % |
| **Jumlah** | | | |  | 100% |

Berdasarkan hasil kategorisasi kualitas kehidupan kerja, dapat disimpulakan sebanyak 18,75 % (9 subjek) berada dalam kategori tinggi, sebanyak 81,25 % (39 subjek) berada dalam kategori sedang dan tidak ada subjek yang masuk pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan subjek memiliki kecenderungan kualitas kehidupan kerja sedang.

Tabel 2.

Kategorisasi Skor Iklim Organisasi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pedoman** | **Skor** | **Kategorisasi** | **N** | **%** |
| 1 | X ≥ µ + 3 | X ≥ 88 | Positif | 37 | 77,08% |
| 2 | X ≤ µ - 3 | X ≤ 82 | Negatif | 5 | 10,42% |
| **Jumlah** | | | |  | 87,5% |

Skala iklim organisasi ini dikategorisasikan menjadi 2, yaitu positif dan negatif. Sehingga subjek yang memperoleh skor X = 88 pada skala dapat dikatakan memiliki iklim organisasi yang positif, sedangkan subjek yang memperoleh skor X = 82 dapat dikatakan memiliki iklim organisasi yang negatif. Lebih lanjut, kategorisasi berdasarkan rerata (mean) diperoleh hasil yaitu kategorisasi positif sebesar 77,08 % (37 subjek) dan kategorisasi negatif sebesar 10,42 % (5 subjek). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. X Yogyakarta merasakan iklim organisasi yang positif.

3. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji *Kolmograf-Smirnov* untuk kualitas kehidupan kerja diperoleh K-S Z = 0,200 (p > 0,05), yang berarti bahwa sebaran data mengikuti aturan sebaran data normal. Selanjutnya, untuk variabel iklim organisasi diperoleh K-S Z = 0,100 (p > 0,05), yang berarti bahwa sebaran data variabel iklim organisasi mengikuti sebaran data yang normal. Berdasarkan data yang menunjukkan tersebut, dapat dikatakan bahwa hasil uji normalitas pada variabel kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi mengikuti distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Berdasarkan data hasil uji linieritas kedua variabel tersebut mempunyai nilai koefisien linier sebesar F = 10,968 dengan p = 0,000 (p ≤ 0,050) berarti hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan kedua uji prasyarat tersebut, dapat diketahui bahwa dua variabel mempunyai data yang terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier.

4. Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis korelasi *Product Moment*, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa korelasi antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja dengan rxy = 0,560 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 (p < 0,050) dengan koefisien determinasi (R2) = 0,314. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta. Kontribusi variabel iklim organisasi sebesar 31,4% terhadap variabel kualitas kehidupan kerja, sedangkan sebesar 68,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dianggap sebagai salah satu faktor yang turut mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT.X Yogyakarta. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryansyah dan Kusumaputri (2013) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT.X Yogyakarta.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT.X Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat sebanyak 39 subjek (81,25 %) memiliki kualitas kehidupan kerja yang sedang dan iklim organisasi pada karyawan PT.X Yogyakarta, secara umum positif yang ditunjukkan jika sebanyak 37 subjek (77,08 %) memiliki skor total iklim organisasi yang positif

Saran yang diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapatkan, antara lain : bagi subjek penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan terhadap karyawan karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang sedang dapat meningkatkannya menjadi lebih tinggi dengan cara meningkatkan iklim organisasi yang positif di lingkungan kerja. Bagi perusahaan, kualitas kehidupan kerja karyawan PT. X Yogyakarta dalam penelitian ini, berada dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disarankan bagi pihak PT. X Yogyakarta agar dapat meningkatkannya ke arah yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penilaian oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan PT. X Yogyakarta. Kualitas kehidupan kerja dapat ditingkatkan dengan beberapa cara, salah satunya dengan usaha organisasi atau perusahaan dalam membentuk iklim organisasi yang positif pada karyawan. Iklim organisasi yang positif dapat dibentuk dengan memberikan kesempatan dan hak karyawan secara adil, serta terpenuhinya segala aspek-aspek yang berhubungan dengan iklim organisasi, yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Bagi peneliti selanjutnya, saat penyebaran skala lebih baik peneliti ikut serta secara langsung dan mendampingi subjek saat mengisi skala agar tidak menimbulkan kesalahan pengisian. Subjek dalam penelitian ini hanya menggunakan dua karakteristik subjek penelitian saja, yaitu masa kerja dan usia. Alangkah lebih baik jika peneliti selanjutnya juga mencantumkan karakteristik lain seperti latar belakang pendidikan, pekerjaan, ataupun persepsi budaya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arifin, Noor. (2012). Analisi Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economica*. *Vol.8*, No.1. 11-21.

Ari, Husnawati. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dngan Komitmen dan Kpuasan Kerja sebagai Intervening Variabel (Studi pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Program Pascasarjana. Magister Manajemen.* UNDIP Semarang.

Aryansah, I. Kusumaputri, E.S. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan kerja Karyawan. *Humanitas. Vol.X*. No.1. 75-86.

Azwar. 2006. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Azwar. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Cascio, W. F. (2003). *Managing Humon Resources,: Productivity, Quality of Work Life, Profits. Sixth Edition.* New York: Mc. Graw-Hill, Inc.

Davis & Newstorm. (1995). *Organizational Bahaviour. Human Behaviour at Work*. Newyork: McGraw Hill.

Diener, E. Seligman, M.E.P. (2002). *Verry Happy People. Psychological Science. APA. Jawary. 13*(1). 81-84.

Hersona, H.S, Martini N. , dan Alamsyah, S. (2013). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Stress Kerja Dosen di Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen*. *Vol.10*. No.0.

Lin, T. L. (2013). *The relationships among perceived organization support, psychological capital and Employees Job burnout in international tourist hotels. Life Sci J, 10*(3), 04-12.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (*Organizational Behavio, 10 th edition*). Penerjemah : V. Andika, dkk. Yogyakarta: Andi Offset.

Sinha C. (2012). *Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence From IndianOrganizations.Australian Journal of Business and Management Research*. vol.1(11).31-40.

*Team Quality of Work Life Survey*. (2007). *European foundation for the improvement of living and working conditions: Finnish quality of work life surveys.*

Wirawan.(2007). *Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.*

Yadaf, R., & Khanna, A. (2014). *Literatur review on quality of work life and their dimensions. IOR Journal Of Humanities and Social Science* (IOSR-JHSS), 19. (71-80).

Yusuf, Tamzil. (2010). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar). *Jurnal Ekonomi*.