

## **HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN**

**Fenty Dhea Monica**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: fentymonica@mhs.unesa.ac.id

**Olivia Prabandini Mulyana**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: oliviaprabandini@unesa.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yakni melibatkan seluruh populasi sebagai sampel yang melibatkan 70 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan skala kualitas kehidupan kerja. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis *product moment correlation*. Hasil analisis antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,603 ( $r=0,603$ ) artinya ada hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p=0,000$ ) artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja.

**Kata Kunci:** iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja, karyawan

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between organizational climate with quality of work life in employee. This research uses quantitative research methods. This research uses saturated sample technique involving 70 research subject. The research instrument used in this research is organizational climate scale and quality of work life scale. Data analysis used in this research is product moment correlation analysis. Result of analysis between organizational climate with quality of work life show correlation coefficient equal to 0,603 ( $r=0,603$ ), that means there is relation between organizational climate with quality of work life. Value significance of 0,000 ( $p=0,000$ ) means the higher the organizational climate the higher the quality of work life.*

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

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting, maka perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membuat tenaga kerja merasa nyaman agar bersedia memberikan sumbangsih secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dampak perhatian khusus terkait kesejahteraan karyawan diantaranya adalah kualitas kehidupan kerja. Menurut Wether & Davis, kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh terhadap beberapa hal yang spesifik dalam diri karyawan, yaitu kepuasan kerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan (Aryansyah & Kusumaputri, 2013). Kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang malas-malasan, kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas, serta seringnya melamun dan melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan saat jam kerja berlangsung. Sedangkan karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan bekerja dengan giat dan penuh semangat, jam kerja digunakan dengan sebaik-baiknya dan pekerjaan selesai dengan tepat waktu.

Penelitian-penelitian yang dilakukan pada perusahaan BUMN mengenai kualitas pekerjaan menyatakan bahwa terdapat kualitas kehidupan kerja yang kurang memenuhi standar, yang mana perusahaan kurang mampu menciptakan iklim organisasi serta membangun kualitas kehidupan kerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya pemberian kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mendapat pelatihan serta berpartisipasi dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, adanya sikap kurang puas dari segi imbalan yang tidak seimbang dengan jam kerja dan kesempatan karyawan untuk menyumbangkan ide-ide mereka dalam kegiatan perusahaan atau organisasi, hal ini juga mengisyaratkan adanya kualitas kehidupan kerja yang rendah (Firda, 2011; Permadi & Utama, 2016).

Jewell dan Siegel menyatakan bahwa baik atau tidaknya kualitas kehidupan kerja mengacu pada situasi atau lingkungan kerja setiap individu (Aryansyah & Kusumaputri, 2013). Berdasarkan wawancara yang dilakukan saat studi pendahuluan, karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tergolong tinggi, hal itu

dibuktikan dengan kehadiran tepat waktu, kinerja yang tinggi, serta bersedia untuk melakukan pekerjaan di luar jam kerja, hal tersebut menunjukkan adanya kualitas kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, selain itu karyawan terlihat bekerja dengan giat dan merasa bahwa pekerjaan merupakan suatu tanggung jawab, bukan sebuah beban bagi mereka, serta dapat menuangkan ide-idenya dan pekerjaan menjadi lebih produktif.

Perusahaan telah mengupayakan segala sesuatu untuk memfasilitasi para karyawan agar mereka merasa nyaman berada dalam lingkungan kerjanya. Upaya yang dilakukan berbagai macam, baik dalam bentuk materi maupun non materi yakni fasilitas perusahaan. Salah satu upaya dalam bentuk materi yang dilakukan yaitu memberikan upah yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, serta jabatan atau posisi masing-masing, selain itu, insentif juga bisa didapatkan karyawan setiap tahunnya apabila perusahaan mendapatkan keuntungan. Upaya lain yang dilakukan perusahaan ialah memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dengan adanya jenjang karir atau promosi dengan mempertimbangkan kemampuan dan masa kerja karyawan. Perusahaan juga memberikan pelatihan-pelatihan yang bagi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan atau cabang perusahaan.

Perusahaan memiliki sistem manajemen yang baik, sehingga dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta lingkungan kerja dianggap telah kondusif. Lingkungan yang kondusif ini dapat dilihat dari adanya berbagai macam fasilitas yang memadai bagi karyawan, seperti masjid besar, musholla di setiap lantai, klinik kesehatan, pusat kesehatan dan kebugaran, serta fasilitas lainnya yang mendukung kualitas kehidupan kerja karyawan. Selain itu keamanan karyawan saat bekerja juga tergolong dalam K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang memadai, yakni tempat kerja yang aman dan jauh dari peralatan-peralatan berat karena tempat bekerja yang berada dalam ruangan.

Mengacu pada tugas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan untuk tetap merasa nyaman bekerja di lingkungan kerja perusahaan ini, karyawan perlu merasakan iklim organisasi yang baik di dalam dirinya. Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya (Lussier, 2005). Iklim organisasi secara langsung dan tidak langsung dapat merefleksikan praktek-praktek yang membuat karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja dalam bekerjanya. Kualitas kehidupan kerja ini dapat mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya (Luthans,

dalam Husnawati 2006). Lingkungan kerja yang kondusif mencerminkan iklim organisasi yang kondusif pula bagi pencapaian kinerja dan akan memberikan kehidupan kerja yang berkualitas (Indrasari, 2017). Iklim organisasi ini mencakup pengalaman dalam sebuah organisasi, baik pengalaman yang dirasakan oleh masing-masing individu maupun kelompok kerja (William, 2010).

Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam sebuah organisasi (Lewis et.al; Arifin, 2012). Kualitas kehidupan kerja menurut Walton (1973) adalah tingkat di mana anggota organisasi kerja atau karyawan dapat memuaskan atau memenuhi kebutuhan pribadinya yang penting melalui pengalaman dalam organisasi.

Menurut Sinha (2012) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja ialah lingkungan kerja, yang mana lingkungan kerja dimanifestasikan sebagai iklim organisasi (Indrasari, 2017). Lingkungan kerja mengacu pada hal-hal yang berkaitan dengan proses kerja, struktur, dan penghargaan ekstrinsik karyawan dalam lingkungan internal organisasi, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja pada karyawan.

Oleh karena itu, hal ini penting untuk dilakukan penelitian, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja pada karyawan karena peneliti berasumsi bahwa fenomena kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Cabang Surabaya telah memenuhi standart dan ingin mengetahui korelasinya dengan iklim organisasi pada karyawan tersebut.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena pengumpulan data dengan hasil angka dan angka. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistika (Sugiyono, 2011). Rancangan penelitian yang digunakan didasarkan oleh tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Cabang Surabaya, yang merupakan bentuk penelitian korelasional.

Tujuan dari penelitian korelasional ini untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja. Partisipan penelitian berjumlah 70 orang dengan masa kerja minimal 2 tahun dan merupakan karyawan tetap. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibuat berdasarkan dimensi dari Walton (1973) mengenai kualitas kehidupan kerja, skala iklim organisasi dibuat berdasarkan dimensi dari

Lussier (2005). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Peneliti melakukan skoring terhadap kedua skala yang telah dibagikan kepada subjek penelitian, kemudian dilakukan pengolahan data. Peneliti juga mencari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum dan maksimum yang diperoleh dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Deskripsi Data Penelitian**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi	40	132	172	146,88	9,321
Kualitas Kehidupan Kerja	40	132	163	141,15	7,925
Valid N (listwise)	40				

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel iklim organisasi sebesar 146,88 dengan nilai tertinggi sebesar 172 dan nilai terendah 132, sedangkan nilai rata-rata untuk variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 141,15 dengan nilai tertinggi sebesar 163 dan nilai terendah 132. Standar deviasi yang dimiliki oleh variabel iklim organisasi sebesar 9,321, sedangkan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 7,925.

### 1. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel iklim organisasi dan variabel kualitas kehidupan kerja yang digunakan untuk penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal, begitupun sebaliknya, data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) (Sugiyono, 2012).

**Tabel 4.2 Kategori Distribusi Normalitas**

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Sumber : Sugiyono (2012)

Hasil uji normalitas data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi	0,120	Distribusi Data Normal
Kualitas Kehidupan Kerja	0,210	Distribusi Data Normal

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel iklim organisasi sebesar  $p=0,12$  ( $p > 0,12$ ) dan nilai signifikansi untuk kualitas kehidupan kerja  $p=0,21$  ( $p > 0,21$ ).

#### b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel iklim organisasi mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Data tersebut diuji menggunakan *Test for Linieritas* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Kriteria dalam menguji linieritas menurut Sugiyono (2012) yaitu data dapat dikatakan linier apabila nilai *linieraty* memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau  $p < 0,05$ .

**Tabel 4.4 Kategorior Linieritas Data**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Linier
Sig > 0,05	Tidak Linier

Sumber : Sugiyono (2012).

Hasil uji linieritas data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas**

	Nilai Signifikansi (p)	Ket.
Kualiatas Kehidupan Kerja*Iklim Organisasi	0,000 ( $p < 0,05$ )	Model Linier

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebesar  $p=0,000$ , hal ini berarti bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sehingga hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja adalah linier.

### 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan mengenai dimensi-dimensi yang dimuat dalam penelitian ini, maka pernyataan hipotesis yang akan dibuktikan adalah “adanya

hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Cabang Surabaya”.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Taraf signifikansi (tingkat kesalahan) yang digunakan sebesar 5%, hubungan antar variabel akan dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2012). Interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara dua variabel, maka dapat menggunakan pedoman seperti berikut :

**Tabel 4.6 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012).

Hasil korelasi *product moment* dalam uji hipotesis adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis**

		Iklim Organisasi	Kualitas Kehidupan Kerja
Iklim Organisasi	<i>Pearson</i>	1	,603**
	<i>Correlation</i>		,000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	40	40
	<i>N</i>		
Kualitas Kehidupan Kerja	<i>Pearson</i>	,603**	1
	<i>Correlation</i>	,000	
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	40	40
	<i>N</i>		

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga nilai  $p$  kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Nilai  $r$  sebesar 0,603 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan kualitas kehidupan kerja.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara iklim organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja yaitu sebesar  $r=0,603$ . Arah hubungannya ditunjukkan melalui tanda positif (+) maupun negatif (-) pada koefisien korelasi. Tanda positif menunjukkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat searah, sehingga memiliki makna semakin meningkat variabel bebas maka variabel terikat juga

semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila variabel bebas menurun maka variabel terikat akan menurun. Tanda negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, sehingga memiliki makna semakin meningkat variabel bebas maka variabel terikat akan semakin menurun, sebaliknya apabila variabel bebas menurun maka variabel terikat akan meningkat.

Koefisien korelasi pada penelitian ini memiliki arah hubungan yang positif. Hal ini ditunjukkan melalui besarnya koefisien korelasi yaitu 0,603, terlihat tanda positif pada koefisien tersebut. Tanda positif menunjukkan hasil bahwa semakin meningkat iklim organisasi maka semakin meningkat pula kualitas kehidupan kerja pada karyawan.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Cabang Surabaya. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada 70 karyawan, dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows* menggunakan uji korelasi *Product Moment*, hasil nilai signifikansi korelasi antara variabel iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Maka berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan” dapat diterima.

Hasil analisis koefisien korelasi antar kedua variabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,603 ( $r=0,603$ ) yang memiliki arti bahwa tingkat hubungan antar kedua variabel yakni iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja adalah kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi yang kuat pada subjek penelitian ini. Arah hubungan yang positif antara variabel iklim organisasi (X) dan variabel kualitas kehidupan kerja (Y) mempunyai makna bahwa semakin tinggi iklim organisasi pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan.

Hubungan yang positif antara variabel iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja dapat disebabkan karena adanya keterkaitan antara dimensi iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja. Hubungan yang kuat dan mengarah positif ini disebabkan karena karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan internal organisasinya, seperti karyawan merasakan kenyamanan berada dalam lingkup perusahaan serta rekan kerja yang mendukung dan saling membantu jika ada kesulitan dalam pekerjaan, hal tersebut membuat karyawan merasakan adanya kesejahteraan dalam lingkungan kerja mereka. Peran perusahaan dalam

memberikan kesejahteraan bagi karyawannya seperti memberikan pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya dengan berbagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan merasakan bahwa dengan berkerja dalam perusahaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan pribadinya melalui pengalaman dalam organisasi, yakni kebutuhan untuk mengembangkan karir dan kemampuannya.

Penelitian yang menjelaskan adanya keterkaitan antara iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Aryansyah dan Kusumaputri (2013), bahwa iklim organisasi memiliki keterkaitan dengan kualitas kehidupan kerja secara signifikan. Teknik yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah *product moment correlation*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mendapat hasil bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan sebesar 48,4 %, yang mana persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerjanya menimbulkan perasaan senang dan penuh percaya diri terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya, oleh karena itu persepsi tersebut dapat mempengaruhi kualitas kehidupan karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan pengalaman individu dalam memuaskan atau memenuhi kebutuhan pribadinya melalui organisasi, hal itu bergantung pada perlakuan yang adil dan suportif. Kualitas kehidupan kerja terjadi jika ada kesesuaian antara tanggung jawab dalam pekerjaan dengan keinginan karyawan. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta waktu pekerjaan yang fleksibel sehingga karyawan dapat merasakan adanya kepuasan dalam pekerjaan, dapat membuat karyawan merasa senang dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam sebuah organisasi (Lewis et.al; Arifin, 2012).

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata pada dimensi kualitas kehidupan kerja yaitu *adequate and fair compensation* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,26, *safe and healthy working conditions* sebesar 4,32, *immediate opportunity to use and develop human capacities* sebesar 4,20, *future opportunity for continued growth and security* 4,40, *social integration in the work organization* sebesar 4,35, *constitutionalism in the work organization* sebesar 4,32, *work and the total life space* sebesar 4,01 dan *social relevance of work life* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *future opportunity for continued growth and security* merupakan dimensi yang mendapatkan rata-rata paling tinggi sebesar 4,40, yang mana karyawan merasa bahwa berada dalam lingkungan organisasi yang aman dan

dapat mengembangkan kemampuannya melalui pelatihan dan program lainnya untuk kemajuan perusahaan dan individu karyawan, ditambah pula dengan adanya fasilitas-fasilitas yang menunjang dari perusahaan bagi karyawan.

Berdasarkan kondisi yang ada di perusahaan, dimensi *future opportunity for continued growth and security* mendapatkan angka rerata yang tinggi dikarenakan adanya perasaan aman berada dalam lingkungan perusahaan serta kesempatan karyawan dalam mengembangkan kemampuannya yang dapat dilihat dari adanya fasilitas dari perusahaan berupa pelatihan yang diberikan bagi karyawan dan bersifat merata guna mengembangkan kemampuan dan wawasan bagi karyawan, kemudian penawaran jabatan bagi karyawan yang memenuhi syarat untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi di perusahaan, selain itu posisi mereka sebagai karyawan tetap juga tergolong aman dan tidak khawatir akan adanya pengurangan karyawan kecuali karena alasan pensiun. Walaupun pensiun, perusahaan juga memiliki program MPP (Masa Persiapan Pensiun) bagi karyawan yang sudah memasuki usia pensiun untuk tetap bekerja di perusahaan, yang mana dalam masa ini karyawan diberikan kesempatan untuk memilih apakah mereka akan memperpanjang masa kerjanya atau memutuskan untuk berhenti bekerja dan mengambil pensiun. Hal ini membuktikan bahwa karyawan diberikan sebuah peluang untuk tetap bekerja dan merasakan keamanan atas jaminan masa depan mereka karena posisi mereka yang aman dalam perusahaan.

Nilai rata-rata dimensi iklim organisasi juga didapatkan dengan hasil yang bervariasi tiap dimensi yaitu, dimensi *structure* memperoleh nilai rerata sebesar 4,14, *responsibility* sebesar 4,20, *reward* sebesar 4,23, *warmth* sebesar 4,25, *support* sebesar 3,5, *organizational identity and loyalty* sebesar 4,23, dan *risk* sebesar 4,12. Berdasarkan dimensi *warmth* yang memperoleh nilai rerata tertinggi sebesar 4,25 menunjukkan bahwa karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dalam organisasi, yang meliputi suasana kerja yang ramah dan bersahabat sehingga dapat membangun hubungan interpersonal yang baik antar rekan kerja, baik di dalam maupun di luar jam kerja. Adanya hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja di lingkungan perusahaan, sehingga hal ini telah sesuai dengan sistem kekeluargaan yang dianut dalam perusahaan. Upaya seluruh anggota organisasi dalam menjaga hubungan kerja antar karyawan juga merupakan upaya yang dilakukan demi kesejahteraan dan kenyamanan karyawan ketika berada dalam organisasi.

Iklim organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, namun terdapat

pula beberapa faktor lain yang memiliki hubungan dengan kualitas kehidupan kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Sinha (2012) yaitu komunikasi, pengembangan dan pertumbuhan karir, komitmen organisasi, dukungan emosional dari atasan, peraturan kerja, budaya kerja, motivasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, *rewards dan benefit*, serta kompensasi.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi berdasarkan pengalaman interaksi dengan lingkungan internal perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi selanjutnya. Setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap lingkungan internalnya. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungannya cenderung memiliki kualitas kerja yang baik. Hal ini disebabkan adanya perbedaan persepsi terhadap lingkungan organisasi yang disebabkan beberapa kondisi (seperti; bagaimana setiap individu mempersepsikan aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi terutama masalah terkait personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara memotivasi, teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, serta perhatian pada masalah karyawan) (Aryansyah & Kusumaputri, 2013). Maka hal tersebut dengan sendirinya akan memberikan pengaruh yang berbeda pula pada kualitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan organisasinya akan mendorong peningkatan kualitas kehidupan kerja mereka, diantaranya meliputi struktur maupun peraturan organisasi yang dirasa tidak memberatkan, adanya pengendalian dan arahan dari atasan terhadap tingkah laku dan sikap dalam bekerja, penghargaan yang adil dan objektif, saling mendukung antar karyawan serta dapat menciptakan suasana hangat dalam bekerja, selain itu karyawan merasa diberikan ruang untuk melakukan setiap pekerjaannya, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari lingkungan perusahaan. Hal tersebut merupakan dimensi yang menjadikan iklim organisasi sebagai faktor penting dalam menunjang kinerja suatu organisasi yang memicu adanya kualitas kehidupan kerja yang dirasa sesuai dan didapatkan oleh karyawan.

Sikap positif karyawan terhadap dimensi internal yang ada pada iklim organisasi merupakan hal yang berkaitan erat dengan tingkat kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dan layak didapatkan hingga membuatnya merasa sejahtera, kondisi kerja yang membuat karyawan merasa aman, mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterlibatan dalam kemajuan perusahaan, kemudahan untuk jenjang karir, memiliki hubungan yang baik dan saling

bekerjasama dengan rekan kerja, mendapatkan perlakuan secara adil, pekerjaan yang fleksibel sehingga tidak mengganggu waktu pribadi, serta hubungan sosial diluar pekerjaan berjalan dengan lancar, maka karyawan tersebut memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi karena adanya kesesuaian antara harapan dengan yang didapatkan selama bekerja di perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan berada di kategori tinggi. Adanya kualitas kehidupan kerja yang lebih cenderung ke arah positif ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan perusahaannya, yang dimanifestasikan dalam iklim organisasi yang dipengaruhi oleh timbal balik yang diperoleh karyawan dari perusahaannya. Hal ini diperkuat pula dari wawancara dengan beberapa karyawan, yang mana mereka berpendapat bahwa perusahaan selalu berusaha memberikan kesempatan karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang dengan berbagai program yang telah dirancang dari perusahaan, seperti pelatihan-pelatihan yang diberikan bagi karyawan. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tunjangan, fasilitas kesehatan, tempat ibadah, tempat kebugaran, dan fasilitas penunjang lainnya, serta suasana kerja yang ramah. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan internal organisasinya akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti profit yang harus dicapai tiap tahunnya untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, iklim organisasi yang dirasakan baik oleh karyawan membuat mereka juga memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik pula.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Pengukuran menggunakan skala iklim organisasi dan kualitas kehidupan yang terdiri dari pernyataan-pernyataan. Hasil penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Teknik tersebut digunakan berdasarkan pada hasil uji asumsi yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal serta memiliki hubungan yang linier antara kedua variabel.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Cabang Surabaya. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi yang kuat dan bertanda positif, yang

berarti korelasi antara iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja memiliki arah positif, sehingga semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja karyawan.

### Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian yaitu:

#### 1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan terkait diharapkan mampu mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, hal tersebut diperlukan karena kualitas kehidupan kerja karyawan akan berdampak pula terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik kinerja karyawan maka perusahaan juga semakin memiliki kemajuan.

#### 2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan mampu mempertahankan suasana kerja yang nyaman, kemudian rekan kerja yang saling bekerja sama dan mendukung satu sama lain, sehingga persepsi karyawan terhadap lingkungan internal organisasinya dapat terjaga dengan baik. Hal tersebut membuat kualitas kehidupan kerja karyawan menjadi lebih baik dan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerjanya yang akan membuat perusahaan dan individu karyawan juga semakin berkembang.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi (X) dengan kualitas kehidupan kerja (Y) pada karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor lain seperti komunikasi, komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja reward dan benefits, pengembangan dan pertumbuhan karir, budaya responsif keluarga, kompensasi, dukungan emosional, pengaturan kerja, dan dukungan dari organisasi yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja sehingga dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawannya.

seksi keuangan PT. Kereta Api (persero) DAOP 8 Surabaya. *Skripsi*. Universitas Airlangga.

Husnawati, A. (2006). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel. *Universitas Diponegoro*.

Lussier, R.N. (2005). *Human relations in organizations: applications and skill-building 6th ed*. McGraw: Hill.

Permadi, K.D.D., & Utama, I.W.M. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia. *E-Journal Manajemen Unud*, 5(10), 6201-6228.

Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31-40.

Sugiyono, M. N. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Walton, R.E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*. Harvard University.

William, D. A. (2010). *Campus climate & culture study*. Florida: Center for Strategic Diversity Leadership & Change.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV Duta Senenan Jepara. *Journal Economia*, 8(2), 11-21.
- Aryansyah, I., & Kusumaputri, E.S. (2013). Hubungan iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Humanitas* 10(1) 75-86.
- Firda, F. (2011). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan