

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. LUMINA PACKAGING SIDOARJO

Sinta Khusnullia

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA
sintakhusnullia16010664048@mhs.unesa.ac.id

Riza Noviana Khoirunnisa

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA
rizakhoirunnisa@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang melibatkan 116 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan skala kualitas kehidupan kerja. Analisis data yang digunakan yaitu analisis *product moment correlation*. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan berdasarkan analisis hasil yang telah dilakukan menunjukkan nilai sebesar 0,496 ($r=0,496$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($p<0,05$) artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

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 PT. Lumina Packaging Sidoarjo. The method used in this research is quantitative research methods. The sampling technique used in this study was purposive sampling technique which involved 116 employees. The instruments used in this study were the scale of organizational climate and the scale of the quality of work life. Data analysis used is analysis of product moment correlation. The coefficient value generated based on the analysis of the results that has been carried shows a value of 0,496 ($r=0,496$) with a significance level of 0,000 ($p<0,05$), which means that the proposed hypothesis is acceptable, there is a significant relationship between organizational climate and the quality of work life of employees in PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

Keywords: organizational climate, quality of work life, employee

PENDAHULUAN

Beragam jenis perusahaan dari perusahaan yang ruang lingkupnya kecil hingga perusahaan yang memiliki ruang lingkup besar mengakui bahwa berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu mengoptimalkan serta memberdayakan segala sumber daya yang ada dalam perusahaan, salah satu sumber daya yang termasuk ialah sumber daya manusia agar dapat mempertahankan kelangsungan kehidupan perusahaan di masa mendatang. Sumber daya manusia yang termasuk dalam perusahaan ialah karyawan, seseorang yang menggunakan kemampuan dan tenaganya untuk mendapatkan balasan berupa upah atau kompensasi berupa *financial* maupun *non financial* dari pengusaha atau atasan kerja. Zulkarnain (2011) menjelaskan bahwa

unsur manusia yaitu pekerja atau anggota organisasi sangat penting dalam menjalankan roda organisasi.

Peran sumber daya manusia memiliki arti sebagai suatu bentuk kemampuan dalam menjalankan tugas secara maksimal yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta mencakup semua aktivitas yang ada dalam di dalam perusahaan dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan hingga evaluasi hasil kegiatan yang telah dilakukan (Swasto, 2011). Karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan dengan harapan mereka dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai. Supaya kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka karyawan harus memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik bagi dirinya. Hal tersebut

dikarenakan kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diener & Seligman (2002) mengatakan bahwa di masa yang akan datang, manusia sebagai pekerja merupakan aspek yang lebih diutamakan terkait dengan kesejahteraannya, karena kesejahteraan merupakan hal penting yang dapat mencapai kesuksesan seorang pekerja.

Penelitian-penelitian yang dilakukan terhadap organisasi mengenai kualitas kehidupan kerja karyawan menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan masih tergolong kurang memenuhi standar. Organisasi kurang mampu dalam membangun dan menerapkan iklim organisasi yang baik bagi karyawannya, sehingga dapat menimbulkan rendahnya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan peningkatan tindakan indisipliner karyawan yang mendapatkan teguran lisan atau surat peringatan, peningkatan turnover yang tinggi, dan gaji yang dirasa kurang oleh karyawan (Aryansyah & Kusumaputri, 2013).

Studi pendahuluan dilakukan oleh peneliti dengan melibatkan 15 responden yang dipilih secara acak dari berbagai divisi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut, 73% mengatakan bahwa mereka bersemangat dan giat ketika bekerja, mereka tidak pernah absen ataupun bolos kerja kecuali terdapat hal-hal penting yang perlu diselesaikan di luar jam kerjanya, pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan selama ini tidak melebihi beban kerja yang mereka alami, sehingga mereka berharap bahwa pekerjaan mereka akan selalu banyak dan mereka akan menjadi lebih produktif.

Fasilitas-fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga memadai, yaitu perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dan sebanding dengan pekerjaan serta tanggung jawab yang dilaksanakan oleh karyawan, program insentif berupa *financial* ataupun *non financial* diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi setiap tahunnya. Fasilitas lainnya yang diberikan perusahaan yaitu terkait lingkungan kerja yakni karyawan merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini, hal itu dikarenakan berbagai komponen di dalam perusahaan memberikan kesan yang baik ketika mereka bekerja. Contoh dari lingkungan yang mereka rasa nyaman yaitu rekan kerja maupun atasan yang memiliki sikap saling tolong menolong, toleransi, baik dan menyenangkan, selain itu tempat mereka melakukan pekerjaan juga sangat sesuai dengan jabatannya masing-masing, serta berbagai macam fasilitas lain dari perusahaan yang mendukung dalam meningkatnya kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Sebaliknya, 27% responden lainnya mengatakan bahwa mereka ingin mencari pekerjaan di tempat lain. Hal itu dikarenakan karena kurangnya fasilitas yang mendukung jalannya

pekerjaan mereka, kompensasi yang mereka rasa tidak sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga menyebabkan mereka kurang produktif dalam bekerja serta tidak memiliki motivasi tinggi ketika bekerja.

Rendahnya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan dapat ditunjukkan dari perilaku karyawan yang tidak optimal dan semangat dalam bekerja, sering absen, dan melakukan kegiatan-kegiatan yang lain pada saat jam kerja. Sedangkan, tingginya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan dapat dilihat ketika karyawan tersebut mengerjakan tugas yang diberikan dengan semangat tinggi, tidak pernah absen, menggunakan waktu kerja secara optimal, dan menyelesaikan tugas secara tepat pada waktunya.

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu persepsi karyawan tentang kesejahteraan fisik dan psikologis mereka selama berada dalam organisasi atau perusahaan (Cascio, 2003). Kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana organisasi atau perusahaan memberikan respon kepada kebutuhan karyawan yang mencakup dalam pengembangan mekanisme seperti mengizinkan karyawan untuk memberikan saran kepada organisasi, ikutserta dalam pengambilan keputusan, dan mengatur kehidupan kerja dalam organisasi atau perusahaannya (Robbins & Coulter, 2008). Menurut Walton (1975) kualitas kehidupan kerja merupakan keadaan dimana karyawan dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan pribadinya melalui suasana dan pengalaman-pengalaman selama mereka berada di tempat kerjanya.

Newstorm & Davis (dalam Ouppara & Sy, 2012) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja yang mencakup lingkungan kerja dan kondisi kerja saat ini akan memberikan dampak yang sangat baik bagi karyawan dan untuk kesehatan perekonomian dalam organisasi. Golkar (dalam Permadi & Utama, 2016) juga mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat meningkatkan performa kinerja karyawan ketika mengerjakan tugas, kepuasan kerja, frekuensi keterlambatan karyawan lebih rendah, mengurangi tingkat absensi dan turnover, meningkatkan efektivitas organisasi serta komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi dari para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa aman, memiliki kesejahteraan saat bekerja, serta mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya melalui pengalaman dalam organisasi sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan pribadinya dan berdampak positif pada diri karyawan maupun perusahaan.

Aspek kualitas kehidupan kerja karyawan menurut Walton (1975) dibagi menjadi 8 aspek, yaitu:

Pertama, kompensasi yang memadai dan adil (*adequate and fair compensation*), perusahaan yang

memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan akan meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya, karyawan akan dapat lebih meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerjanya. Kedua, lingkungan kerja yang aman dan sehat (*safe and healthy working condition*), kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut dapat bekerja secara sehat, aman, nyaman, dan optimal. Ketiga, kesempatan untuk berkembang dan keamanan kerja (*opportunity for continued growth and security*), setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memerlukan rasa aman dan jaminan untuk kelangsungan pekerjaannya salah satunya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan.

Keempat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*immediate opportunity to use and development of human capacities*), suatu perusahaan atau organisasi yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya akan memberikan rasa kepuasan kerja karyawan, karyawan akan merasa diperhatikan dan mendapatkan perlindungan jabatan yang adil serta karyawan akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya misalnya mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi. Kelima, integrasi sosial (*social integration in the work organization*), integrasi sosial yang ada dalam organisasi sesuai dengan hubungan pribadi pada karyawan yakni mencakup dukungan sosial, mobilitas sosial, pertukaran informasi, dan tidak ada munculnya prasangka dari seluruh karyawan sehingga hal tersebut dapat menyatukan berbagai perbedaan antar individu serta dapat membangun hubungan baik secara interpersonal dengan seluruh anggota organisasi lainnya.

Keenam, hak-hak karyawan dalam organisasi kerja (*constitutionalism in the work organization*), setiap karyawan diberi kebebasan untuk berbicara dan mengemukakan pendapat, semua orang di dalam perusahaan mendapatkan perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama sehingga tidak terjadi perselisihan ataupun pertikaian antar individu dalam organisasi. Ketujuh, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (*work and total life space*), Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan karyawan di luar pekerjaan dapat seimbang apabila memperhatikan jadwal kerja dan tuntutan karir yang tidak mengambil waktu luang bersama keluarga. (8) Tanggung jawab sosial organisasi (*social relevance of work life*), hal ini berkaitan dengan relevansi sosial terhadap pekerjaan yang ia lakukan, apabila kemampuan karyawan dalam bekerja dapat menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi maupun di luar organisasi maka hal tersebut dapat meningkatkan *self esteem* mereka

sehingga hubungan antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya di luar pekerjaan akan tercipta secara sinergis.

Arifin (2012) mengatakan bahwa adanya kualitas kehidupan kerja akan menciptakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, sedangkan apabila kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan rendah, maka karyawan akan cenderung memilih pekerjaan yang lain. Karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan lebih baik karena mereka merasa bahwa perusahaan memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik pada diri karyawan. Baik atau tidaknya suatu kualitas kehidupan kerja pada karyawan mengacu pada situasi lingkungan kerja setiap individu dalam perusahaan (Jewell dan Siegel, dalam Aryansah & Kusumaputri, 2013). Indrasari (2017) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja kondusif akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif pula untuk karyawan dalam mencapai kinerjanya dan akan memberikan kehidupan kerja yang berkualitas. Sinha (2012) mengungkapkan beberapa faktor yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada karyawan menurut yaitu komunikasi, komitmen organisasi, dukungan emosional supervisi, pengembangan karir, budaya keluarga yang responsif, motivasi karyawan, iklim organisasi, pengaturan sistem kerja yang fleksibel, dukungan organisasi, kepuasan kerja, *reward and benefits*, dan kompensasi. Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Sinha (2012) salah satunya adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah suatu persepsi karyawan tentang suasana lingkungan internal yang menjadi hal penting bagi keberhasilan organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi berikutnya (Lussier, 2017). Schneider & Barbera (2014) mendefinisikan iklim organisasi sebagai konsep yang menggambarkan kualitas sistem sosial, budaya, situasi, dan lingkungan organisasi di suatu perusahaan. Sedangkan Gomes & Cardoso (2010) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dirasakan oleh karyawan.

Iklim organisasi perlu diciptakan karena berkaitan dengan persepsi seorang karyawan tentang segala hal yang telah diberikan oleh organisasi serta dijadikan dasar untuk menerapkan perilaku selanjutnya selama mereka bekerja (Prihatsanti & Dewi, 2010). Senada dengan definisi iklim organisasi menurut Gibson (dalam Satria, 2005) adalah sifat lingkungan psikologis atau lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat mempengaruhi perilaku maupun sikap seluruh karyawan terhadap pekerjaannya di dalam organisasi.

Berdasarkan paparan dari para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan lingkungan internal dalam organisasi yang menjadi hal penting bagi keberhasilan organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku serta tindakan-tindakan anggota organisasi berikutnya. Lussier (2017) membagi iklim organisasi menjadi 7 aspek, yaitu:

Pertama, *structure*, aspek ini menggambarkan bahwa seluruh karyawan telah diorganisasi dengan baik, memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati, serta memiliki kejelasan tentang peran dan tanggung jawab pekerjaan setiap karyawan. Kedua, *responsibility*, tingkat pengawasan dalam organisasi yang diberlakukan oleh atasan kepada bawahan, kemudian dirasakan oleh karyawan. Selain itu, tugas dan pekerjaan yang diberikan merupakan tanggung jawab dari setiap karyawan. Ketiga, *rewards*, penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti, kompensasi, memberikan pujian dan umpan balik ketika menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan akan merasa diakui keberadaannya di perusahaan.

Keempat, *warmth*, aspek ini berkaitan dengan suasana dan interaksi di tempat kerja, hubungan yang baik sesama karyawan maupun atasan akan menciptakan persahabatan, komunikasi, rasa toleransi, dan suasana kerja yang nyaman. Kelima, *support*, dukungan merupakan hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas organisasi, dukungan yang diberikan dapat berupa perasaan saling tolong menolong antara atasan dengan bawahan, dukungan kepercayaan dari rekan kerja maupun atasan, dan rasa saling membutuhkan antara atasan dan bawahan. Keenam, *organizational identity and loyalty*, aspek ini berkaitan dengan perasaan bangga yang ditunjukkan oleh karyawan melalui kesetiaan dan komitmen ketika mereka bekerja di perusahaan serta kepatuhan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Ketujuh, *risk*, berkaitan dengan kesempatan karyawan dalam pengambilan resiko ketika menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Gunaraja & Venkatramaraju, (2013) menjelaskan di dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Selanjutnya Idrus (2006) juga mengatakan bahwa lingkungan yang dapat menumbuhkan kultural dan sosial di perusahaan atau disebut dengan iklim organisasi dapat menentukan kualitas kehidupan kerja seseorang.

Berdasarkan fenomena tersebut, ditemukan beberapa faktor yang mampu memberikan kualitas kehidupan kerja karyawan menjadi lebih baik, dalam hal ini perusahaan menciptakan iklim organisasi yang baik pula sehingga penulis menganggap bahwa faktor-faktor tersebut perlu ditelaah lebih lanjut agar kualitas kehidupan

kerja karyawan dapat tetap terjaga atau lebih ditingkatkan. Selain itu, dengan melihat pentingnya iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat menentukan keberhasilan kinerja suatu perusahaan, hal tersebut menarik perhatian peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional. Aliaga & Gunderson mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang menjelaskan fenomena dan mengumpulkannya dalam bentuk angka kemudian dianalisis menggunakan statistik tertentu (Muijs, 2004). Arikunto (2010) menjelaskan tentang penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada hubungan atau tidak antara dua variabel maupun beberapa variabel. Hal ini selaras dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging. Kemudian data numerik dalam penelitian ini diperoleh dengan pengukuran skala variabel dan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 for windows.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive sampling*, artinya pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2010). Adapun kriteria untuk memperoleh sampel yang mewakili seluruh populasi yang diteliti, yaitu karyawan yang memiliki masa kerja minimal 6 bulan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 1964 (Pasal 1) yang menjelaskan bahwa dalam kurun waktu 6 bulan tersebut karyawan telah memahami dan mengenal hal-hal yang berkaitan dengan peraturan, kondisi, dan kebijakan dalam perusahaan (Rahmi & Riyono, 2016). Berdasarkan hal tersebut peneliti menggunakan 116 orang karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Lokasi dilakukannya penelitian ini adalah di PT. Lumina Packaging Sidoarjo yang berada di daerah Sidoarjo, Jawa Timur.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuisioner atau angket yang menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah metode berupa pernyataan sikap dari respon subjek yang akan dijadikan sebagai dasar penentuan skala (Arikunto, 2010). Dalam penyusunan instrumen penelitian, setiap variabel yang ada dalam kuisioner disusun dan dibagi menjadi dua bagian, yakni aitem yang akan mendukung variabel yang diukur (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung variabel yang diukur (*unfavorable*) dengan 5 kategori jawaban atau

respon yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari alat ukur asli Monica (2019) dibuat berdasarkan pada 8 aspek kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (1975), yaitu *adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, opportunity for continued growth and security, immediate opportunity to use and development of human capacities, social integration in the work organization, constitutionalism in the work organization, work and total life space, social relevance of work life*.

Skala iklim organisasi dibuat berdasarkan pada 7 aspek iklim organisasi yang dikembangkan oleh Lussier (2017), yaitu *structure, responsibility, rewards, warmth, support, organizational identity and loyalty, dan risk*.

Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala iklim organisasi dan skala kualitas kehidupan kerja yang telah diuji coba kepada 35 responden. Berdasarkan dari uji coba atau try out yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan nilai reliabilitas dan validitas pada masing-masing skala. Hasil uji reliabilitas terhadap dua skala variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Indeks Reliabilitas terhadap Alat ukur Penelitian

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas (Alpha Cronbach)
Iklim Organisasi	0.93
Kualitas Kehidupan Kerja	0.89

Pada skala iklim organisasi didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0.93 dan skala kualitas kehidupan kerja didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0.89. Sugiyono (2010) mengatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0,5 ($r > 0,5$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua alat ukur yaitu skala iklim organisasi dan skala kualitas kehidupan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi yang termasuk di dalamnya uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kolmogrov-Smirnov dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for windows. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dapat dikatakan data yang dipeoleh tidak berdistribusi normal. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti memiliki

hubungan yang linier atau tidak. Data penelitian dikatakan linier jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2010).

Setelah dilakukan uji asumsi, kemudian dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis awal yang telah dirumuskan dapat diterima atau tidak. Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows dan metode analisis data yang digunakan ialah korelasi *product moment*. Pada penelitian ini hipotesis yang diuji adalah apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 116 orang karyawan PT. Lumina Packaging Sidoarjo, didapatkan data berupa *descriptive statistic* yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 22.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi	116	185	304	238,70	21,780
Kualitas Kehidupan Kerja	116	107	173	136,72	13,239
Valid N (listwise)	116				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel iklim organisasi sebesar 238,70 dengan nilai yang paling tinggi sebesar 304 dan nilai yang terendah sebesar 185. Nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel kualitas kehidupan kerja yaitu sebesar 136,72 dengan nilai yang paling tinggi sebesar 173 dan nilai yang terendah sebesar 132. Adapun standar deviasi yang didapatkan oleh masing-masing variabel, yaitu variabel iklim organisasi sebesar 21,780 dan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 13,239.

Pada penelitian ini juga akan menjelaskan nilai masing-masing aspek dari variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel iklim organisasi. Berikut tabel yang menjelaskan mengenai nilai masing-masing aspek dari kedua variabel :

Tabel 3. Skor Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Adequate and fair compensation</i>	116	14	34	24,95	4,088
<i>Safe and healthy working condition</i>	116	13	25	19,46	2,866
<i>Opportunity for continued growth and security</i>	116	6	23	16,97	2,659
<i>Immediate opportunity to use and development of human capacities</i>	116	11	25	17,90	2,327
<i>Social integration in the work organization</i>	116	10	20	16,47	1,670
<i>Constitutionalism in the work organization</i>	116	9	20	15,22	2,013
<i>Work and total life space</i>	116	11	25	20,34	2,106
<i>Social relevance of work life</i>	116	5	10	7,79	1,198

Pada variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai dari masing-masing aspek. Aspek *dequate and fair compensation* diperoleh nilai maksimum 34 dan nilai minimum 14, nilai mean dari aspek ini sebesar 24,95 serta nilai standar deviasi sebesar 4,088. Aspek *safe and healthy working condition* diperoleh nilai maksimum 25 dan nilai minimum 13, nilai mean dari aspek ini sebesar 19,46 serta nilai standar deviasi sebesar 2,866. Aspek *opportunity for continued growth and security* diperoleh nilai maksimum 23 dan nilai minimum 6, nilai mean dari aspek ini sebesar 16,97 serta nilai standar deviasi sebesar 2,659. Aspek *immediate opportunity to use and development of human capacities* diperoleh nilai maksimum 25 dan nilai minimum 11, nilai mean dari aspek ini sebesar 17,90 serta nilai standar deviasi sebesar 2,327. Aspek *social integration in the work organization* diperoleh nilai maksimum 20 dan nilai minimum 10, nilai mean dari aspek ini sebesar 16,47 serta nilai standar deviasi sebesar 1,670. Aspek *constitutionalism in the work organization* diperoleh nilai maksimum 20 dan nilai minimum 9, nilai mean dari aspek ini sebesar 15,22 serta nilai standar deviasi sebesar 2,013. Aspek *work and total life space* diperoleh nilai maksimum 25 dan nilai minimum 11, nilai mean dari aspek ini sebesar 20,34 serta nilai standar deviasi sebesar 2,106, dan aspek *social relevance of work life* diperoleh nilai maksimum 10 dan nilai minimum 5, nilai mean dari aspek ini sebesar 7,79 serta nilai standar deviasi sebesar 1,198.

Tabel 4. Skor Variabel Iklim Organisasi

Aspek	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Structure</i>	116	30	54	42,71	4,773
<i>Responsibility</i>	116	30	52	41,66	4,338
<i>Rewards</i>	116	21	39	29,73	3,266
<i>Warmth</i>	116	30	53	41,81	4,358
<i>Support</i>	116	24	48	36,95	4,320
<i>Organizational identity and loyalty</i>	116	14	30	23,22	2,834
<i>Risk</i>	116	14	29	22,62	2,840

Berdasarkan tabel di atas, setiap aspek variabel iklim organisasi memiliki nilai yang berbeda-beda. Aspek *structure* diperoleh nilai maksimum 54 dan nilai minimum 30, nilai mean dari aspek ini sebesar 42,71 serta nilai standar deviasi sebesar 4,773. Aspek *responsibility* diperoleh nilai maksimum 52 dan nilai minimum 30, nilai mean dari aspek ini sebesar 41,66 serta nilai standar deviasi sebesar 4,338. Aspek *rewards* diperoleh nilai maksimum 39 dan nilai minimum 21, nilai mean dari aspek ini sebesar 29,73 serta nilai standar deviasi sebesar 3,226. Aspek *warmth* diperoleh nilai maksimum 53 dan nilai minimum 30, nilai mean dari aspek ini sebesar 41,81 serta nilai standar deviasi sebesar 4,358. Aspek *support* diperoleh nilai maksimum 48 dan nilai minimum 24, nilai mean dari aspek ini sebesar 36,95 serta nilai standar deviasi sebesar 4,320. Aspek *organizational identity and loyalty* diperoleh nilai maksimum 30 dan nilai minimum 14, nilai mean dari aspek ini sebesar 23,22 serta nilai standar deviasi sebesar 2,834. Aspek *risk* diperoleh nilai maksimum 29 dan nilai minimum 14, nilai mean dari aspek ini sebesar 22,62 serta nilai standar deviasi sebesar 2,840.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang dihasilkan dari penyebaran data berdistribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 22.0 *for windows*. Sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang didapatkan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sedangkan data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang didapatkan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2010).

Tabel 5. Kategori Distribusi Normalitas

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

Sumber : Sugiyono (2010)

Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi	0,200	Distribusi Data Normal
Kualitas Kehidupan Kerja	0,081	Distribusi Data Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, didapatkan nilai signifikansi uji normalitas pada variabel iklim organisasi adalah 0,200 dan nilai signifikansi pada variabel kualitas kehidupan kerja adalah 0,081. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan variabel kualitas kehidupan kerja merupakan data berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui spesifikasi model yang digunakan telah benar atau tidak, data yang baik maka akan memiliki hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2016). Peneliti akan menggunakan *Test of Linierity* dengan bantuan program SPSS versi 22.0 for windows. Variabel yang memiliki hubungan linier dengan variabel lain apabila memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sedangkan variabel yang tidak linier apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 7. Kategori Linearitas Data

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

Sumber : Sugiyono (2010)

Hasil dari uji linearitas data dengan menggunakan test of linearity terhadap variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Data

			Nilai Signifikansi (p)	Ket.
Kualitas Kehidupan Kerja*Iklim Organisasi	Between Groups	Linierity	0,000 ($p < 0,05$)	Data Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas, dapat dilihat pada tabel 6 bahwa nilai signifikansi yang didapatkan variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebesar $p = 0,000$. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga hasil yang diperoleh dari uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja adalah linier

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis awal yang telah dirumuskan oleh peneliti dapat diterima berdasarkan data yang diperoleh atau tidak dapat diterima, dalam hal ini pernyataan yang akan dibuktikan adalah “adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo”

Uji hipotesis yang digunakan peneliti yaitu teknik korelasi Product Moment dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows.

Terdapat dua hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu :

H_0 : tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

H_1 : ada hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

Taraf nilai signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat diartikan bahwa ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berikut ketentuan interpretasi dalam koefisien korelasi :

Tabel 9. 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 (2010)

Hasil uji korelasi product moment dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

		Iklim Organisasi	Kualitas Kehidupan Kerja
Iklim Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.496
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	N	116	116
Kualitas Kehidupan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.496	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	N	116	116

Berdasarkan hasil uji korelasi product moment didapatkan nilai signifikansi pada variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo.

Nilai pada koefisien korelasi product moment pada dari variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja didapatkan nilai sebesar 0,496 ($r = 0,496$), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan yang cukup atau sedang.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada 116 orang karyawan, melalui bantuan program SPSS versi 22.0 for windows menggunakan uji korelasi product moment menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Oleh sebab itu, berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan hipotesis penelitian “Ada hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada

karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo” dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 0,496, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi yang sedang pada karyawan.

Kualitas kehidupan kerja menurut Walton (1975) merupakan keadaan dimana karyawan dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan pribadinya melalui suasana dan pengalaman-pengalaman selama mereka berada di tempat kerjanya. Sejalan dengan pendapat Cascio (2003) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja menjadi dua pandangan. Pertama, kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dan praktek dalam organisasi seperti keterlibatan pekerja, pengayaan yang demokratis, dan situasi kondisi kerja yang aman. Kedua, kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan yang menginginkan rasa aman, merasa puas, dan memiliki kesempatan untuk tumbuh serta berkembang selayaknya manusia ketika mereka bekerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya, Islam & Siengthai (2009) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kondisi menguntungkan dan bermanfaat bagi karyawan yang menekankan pada lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, serta sikap manajemen kepada karyawan secara umum.

Kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sinha (2012) dalam penelitiannya di beberapa organisasi mengungkapkan factor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan, yaitu :

Peran penting komunikasi dalam organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan yaitu agar tidak terjadi kesalahpahaman dan dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Komitmen organisasi, karyawan akan memiliki sikap kerja yang positif dan kualitas kehidupan kerja yang baik apabila mereka memiliki komitmen untuk tetap bekerja dalam organisasi dalam waktu yang lama.

Dukungan Emosional Supervisi, dukungan emosional yang diberikan oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, selain itu dukungan secara emosional di tempat kerja yang ditunjukkan oleh atasan juga dapat menciptakan keseimbangan peran seorang karyawan dalam pekerjaan dan keluarga. Pengembangan karir yang difasilitasi oleh perusahaan tidak hanya dapat membantu karyawan untuk mempertahankan dan menambah keterampilan serta keahlian yang mereka butuhkan ketika bekerja maupun dalam persaingan dunia kerja, tetapi juga dapat membantu karyawan dalam mengelola segala aspek

kehidupan mereka melalui promosi jabatan yang diberikan secara jelas.

Budaya Keluarga yang Responsif, organisasi yang memiliki pemahaman terhadap keseimbangan peran pekerjaan-keluarga, maka karyawan cenderung tidak akan merasa khawatir tentang peluang karirnya apabila mereka mengurangi jam kerjanya karena tanggung jawab keluarga. Motivasi Karyawan, motivasi karyawan merupakan faktor penting dalam kualitas kehidupan kerja karyawan. Apabila motivasi yang dimiliki karyawan cenderung tinggi, maka kualitas kehidupan kerja karyawan juga relatif tinggi.

Iklim Organisasi, terdapat tiga iklim organisasi yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan. Pertama, aspek afektif iklim organisasi yang terdiri dari kualitas hubungan kerja dalam organisasi. kedua, aspek kognitif iklim organisasi yang terdiri dari kompetensi, gangguan pekerjaan-keluarga, dan kebermaknaan karyawan. Ketiga, aspek instrumental yang terkait dengan struktur, proses kerja, dan penghargaan ekstrinsik yang diterima karyawan. Iklim organisasi yang diciptakan secara positif dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan yang meliputi struktur organisasi yang jelas, aturan-aturan dan kebijakan dalam organisasi yang tidak memberikan rasa beban pada karyawan, adanya arahan dan komunikasi yang baik dari atasan ketika bekerja, saling membantu dan mendukung antar karyawan, dan fasilitas-fasilitas yang memadai.

Pengaturan Sistem Kerja yang Fleksibel, faktor ini dapat memungkinkan karyawan dalam menggunakan waktu yang lebih efisien dengan kegiatan-kegiatan sesuai jadwal dan situasi yang terbaik, selain itu juga dapat memberikan kontribusi kepada karyawan terkait dengan motivasi kerja dan dedikasi karyawan. Dukungan Organisasi, berbagai dukungan yang diberikan oleh organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Dukungan organisasi merupakan tingkat persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya. Kepuasan Kerja, kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam menentukan tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan. *Reward and Benefits*, karyawan merasa bahwa kebutuhan pribadi mereka seperti kompensasi, promosi jabatan dan imbalan lainnya yang sesuai dengan harapan mereka akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Kompensasi, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan faktor yang penting untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja pada karyawan.

Hanefah et al. (2003) mengungkapkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan, yaitu: partisipasi (*participation*), pengaruh lingkungan (*physical environment*), faktor sosial (*social*

relevance), penyelerasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*), upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*), tumbuh dan berkembang (*growth and development*), dan supervisi (*supervision*).

Partisipasi (*participation*), perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Pengaruh lingkungan (*physical environment*), karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di sekitarnya yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Faktor sosial (*social relevance*), hubungan yang baik antar rekan kerja maupun atasan supaya dapat menyelesaikan pekerjaan ataupun aspek lain dalam kehidupan di tempat kerja. Penyelerasan fungsi di tempat kerja (*workplace integration*), karyawan mampu menjaga hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja, serta mampu untuk membentuk suatu kelompok yang bertugas untuk menyelesaikan pekerjaan.

Upah dan kesejahteraan (*pay and benefit*), kesempatan karyawan dalam memperoleh upah maupun tunjangan dari perusahaan sesuai dengan tanggung jawab, beban kerja yang dijalani, dan jabatan karyawan. Tumbuh dan berkembang (*growth and development*), kesempatan karyawan untuk dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki dalam menjalankan tantangan pekerjaan dalam perusahaan. Supervisi (*supervision*), pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas tentang pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan pimpinan mampu menjalin hubungan serta komunikasi yang baik dengan bawahannya, serta dapat bekerja dalam tim agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan yang telah dijabarkan di atas adalah salah satunya iklim organisasi. Iklim organisasi adalah karakteristik atau sifat suatu lingkungan kerja yang merupakan hasil dari tindakan atau tingkah laku yang diambil secara sadar maupun tidak sadar oleh organisasi serta memiliki pengaruh terhadap tingkah laku berikutnya (Steers, 1985). Lussier (2017) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi karyawan tentang suasana lingkungan internal yang menjadi hal penting bagi keberhasilan organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi berikutnya.

Lubis (2015) mengatakan bahwa iklim dari suatu organisasi dapat berubah-ubah, hal itu tergantung pada siapa, bagaimana, dan kapan seseorang mempersepsikannya. Dengan kata lain, suatu kondisi tertentu mungkin dirasakan baik oleh beberapa orang atau kelompok tertentu dan tidak menolak kemungkinan jika kondisi sama tetapi dirasakan berbeda oleh orang atau kelompok lainnya. Iklim organisasi perlu diciptakan karena berkaitan dengan persepsi seorang karyawan tentang segala hal yang telah diberikan oleh organisasi

serta dijadikan dasar untuk menerapkan perilaku selanjutnya selama mereka bekerja (Prihatsanti & Dewi, 2010).

Iklim organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Moekijat (dalam Rachman, 2013) menyebutkan faktor-faktor yang dapat membentuk iklim organisasi, yaitu:

Hakikat hubungan antar individu dan kelompok, kelompok kerja yang dipimpin oleh seseorang yang berkualitas, peran anggota yang terstruktur dan jelas, hubungan di antara pegawainya yang bersahabat, dan adanya perubahan progresif terkait pekerjaan yang dilakukan dalam kelompok akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan.

Pengaruh timbal balik antara atasan dan bawahan, adanya timbal balik yang saling memberikan masukan dan keuntungan antara pimpinan dengan bawahan akan menciptakan iklim organisasi yang positif. Struktur organisasi, dalam hal ini struktur organisasi yang dibentuk dengan baik, misalnya pengkoordinasian, pembagian, maupun pengelompokan tugas pekerjaan akan berpengaruh terhadap suatu iklim di organisasi. Luas organisasi, luas suatu organisasi akan mempengaruhi iklim organisasi yang ada di dalamnya, misalnya organisasi yang memiliki luas besar akan menjadi kurang efektif terkait dengan pengawasan atasan dan komunikasi.

Hakikat Pekerjaan, Susunan dan makna pekerjaan dapat membentuk hakikat hubungan di antara orang-orang dalam pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat menciptakan iklim organisasi. Metode pengarahan dan pengawasan karyawan, metode yang digunakan oleh para atasan ataupun pengawas dalam mengarahkan dan mengawasi seluruh karyawan merupakan faktor yang penting untuk membentuk iklim organisasi yang apabila metode tersebut sesuai maka iklim organisasi menjadi positif. Metode yang digunakan dapat disesuaikan dengan situasi kelompok kerja, perkembangan zaman, maupun jenis pekerjaan. Mutu lingkungan fisik, faktor ini berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi di dalam organisasi, jika faktor ini diperhatikan lebih oleh organisasi maka akan menciptakan iklim organisasi yang positif.

Iklim organisasi yang baik ketika bekerja akan menciptakan suasana nyaman, saling menghormati, dan memiliki makna kebersamaan dalam bekerja (Aryansyah & Kusumaputri, 2013). Aryansyah & Kusumaputri (2013) mengatakan bahwa idealnya apabila karyawan telah memiliki rasa nyaman terhadap pekerjaannya, maka kualitas kehidupan kerjanya juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji statistik dan kategorisasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Lumina Packaging Sidoarjo memiliki hubungan yang

cukup atau sedang. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang diterapkan di perusahaan telah baik sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik pula. Peran perusahaan dalam mensejahterakan seluruh karyawannya, seperti memberikan kesempatan untuk mempertahankan dan mengembangkan keterampilannya, memberikan pelatihan, serta fasilitas-fasilitas yang cukup baik juga mampu menunjang jalannya pekerjaan karyawan.

Pada penelitian yang telah dilakukan terdapat aspek atau dimensi yang memiliki kontribusi tinggi. Pada variabel kualitas kehidupan kerja terdapat 8 aspek yang memiliki nilai rata-rata berbeda yaitu *adequate and fair compensation* memiliki rata-rata sebesar 4,088, *safe and healthy working condition* memiliki rata-rata sebesar 2,866, *opportunity for continued growth and security* memiliki rata-rata sebesar 2,659, *immediate opportunity to use and development of human capacities* memiliki rata-rata sebesar 2,327, *social integration in the work organization* memiliki rata-rata sebesar 1,670, *constitutionalism in the work organization* memiliki rata-rata sebesar 2,013, *work and total life space* memiliki rata-rata sebesar 2,106, dan *social relevance of work life* memiliki rata-rata sebesar 1,198.

Berdasarkan hasil penjabaran nilai rata-rata tiap aspek pada variabel kualitas kehidupan kerja, dapat dilihat bahwa aspek *adequate and fair compensation* merupakan aspek yang mendapatkan nilai rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,088, artinya kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan sebagian besar dikarenakan perusahaan telah memberikan gaji atau upah yang sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan. Gaji yang diterima karyawan juga sesuai dengan yang mereka harapkan serta dapat memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan merasa puas karena upah yang diperoleh sesuai dengan kinerja yang mereka berikan, selain itu tunjangan yang diberikan oleh perusahaan juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan di perusahaan tersebut sehingga karyawan bekerja dengan giat. Nilai rata-rata terendah diperoleh pada aspek *social relevance of work life* sebesar 1,198, yang mana pada aspek ini karyawan merasa kurang dapat berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan diluar pekerjaan mereka dan mereka seringkali membawa permasalahan pribadi ke dalam pekerjaannya sehingga menyebabkan kualitas kehidupan kerja pada aspek ini menurun.

Nilai rata-rata aspek pada variabel iklim organisasi juga mendapatkan hasil yang berbeda tiap aspeknya yaitu *structure* memiliki rata-rata sebesar 4,773, *responsibility* memiliki rata-rata sebesar 4,338, *rewards* memiliki rata-rata sebesar 3,266, *warmth* memiliki rata-rata sebesar 4,358, *support* memiliki rata-rata sebesar 4,320,

organizational identity and loyalty memiliki rata-rata sebesar 2,834, dan *risk* memiliki rata-rata sebesar 2,840.

Berdasarkan penjabaran nilai rata-rata aspek variabel iklim organisasi *structure* memiliki rata-rata tertinggi dengan nilai sebesar 4,773, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan aturan-aturan dan kebijakan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan. Karyawan tidak merasa terbebani dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan selama mereka bekerja, selain itu informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan dari atasan maupun rekan kerja telah tersampaikan secara jelas sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Karyawan juga mampu memahami deskripsi pekerjaan yang diberikan perusahaan serta prosedur kerja yang diterapkan dapat terorganisir dengan baik. Aspek *organizational identity and loyalty* merupakan aspek yang memiliki rata-rata terendah yaitu sebesar 2,834, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa senang menjadi bagian dari perusahaan tersebut tetapi karyawan masih memiliki keraguan untuk bekerja hingga mereka pensiun dan tidak terlalu membicarakan tempat mereka bekerja kepada orang lain.

Berdasarkan hasil penjabaran di atas yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo dengan kategori sedang, hal tersebut sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Imam Aryansyah & Erika Setyanti Kusumaputri (2013) dengan judul Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT. X. Metode yang digunakan adalah metode skala kuantitatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. X dengan perjanjian kerja tetap maupun kontrak dengan perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan, sumbangan variabel iklim organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja yaitu sebesar 48,4%, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian kedua oleh Tini Elyn Herlina & Ahmad Alim Bachri (2015) dengan judul Pengaruh Karakteristik Demografi dan Iklim Organisasi terhadap *Quality of Work Life* (QWL) Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara karakteristik demografi seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, income, masa kerja, status kerja, jumlah tanggungan dan tingkat pendidikan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi

terhadap *Quality of Work Life* pada Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuisioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari dua variabel yaitu karakteristik demografi dan iklim organisasi terhadap *Quality of Work Life* Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin.

Penelitian ketiga oleh Mufti Hasan Alfani (2018) dengan judul Analisis Pengaruh *Quality Of Worklife* (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *pengaruh Quality Of Worklife* (QWL) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality of Worklife* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat *Quality of Worklife* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerjanya. *Quality of Worklife* juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian keempat oleh Fenty Dhea Monica (2019) dengan judul Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Surabaya Selatan. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala iklim organisasi dan skala kualitas kehidupan kerja, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 70 orang karyawan yang bekerja di PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Surabaya Selatan yang merupakan karyawan tetap di perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Surabaya Selatan. Hasil tersebut memiliki arah yang positif, artinya semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka kualitas kehidupan kerja karyawan juga semakin tinggi.

Karyawan yang memiliki persepsi baik terhadap lingkungan perusahaannya bekerja, akan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka, diantaranya yaitu struktur organisasi yang dibentuk dengan baik, aturan-aturan dan kebijakan organisasi yang berlaku dapat diterima oleh karyawan dan tidak memberatkan selama mereka bekerja, adanya pengarahan dan pengendalian dari atasan atau pimpinan kerja terhadap

sikap dan tingkah laku karyawan ketika bekerja, penghargaan yang diberikan secara adil sesuai dengan kinerja setiap karyawan, dukungan dan sikap saling membantu antar karyawan yang dapat menciptakan rasa kekeluargaan dalam bekerja, karyawan diberikan kesempatan untuk mengerjakan pekerjaannya secara optimal, dan munculnya rasa bangga dalam diri karyawan menjadi bagian dari perusahaan. Hal-hal yang telah dijabarkan di atas yang dapat menjadikan iklim organisasi sebagai faktor penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan, kemudian akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang dirasa tinggi oleh karyawan.

Sikap karyawan yang positif terhadap iklim organisasi merupakan hal yang berkaitan erat dengan kualitas kehidupan kerjanya. Karyawan yang mendapatkan kompensasi sesuai dan layak dengan kinerjanya akan membuat mereka merasa sejahtera, selain itu kondisi kerja yang sehat membuat karyawan merasa lebih aman, mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuan dan terlibat dalam kemajuan perusahaannya, memiliki jenjang karir yang tetap, memiliki hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan, saling membantu tanpa alasan tertentu, mampu bekerjasama baik dalam kelompok kerja, mendapat perlakuan yang adil dari anggota organisasi, tuntutan pekerjaan berlebih yang tidak mengganggu waktu pribadi, dapat berinteraksi dan berhubungan sosial dengan lancar di luar lingkup pekerjaan maupun perusahaan, sehingga hal tersebut dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan tergolong tinggi karena adanya keselarasan antara harapan setiap karyawan dengan segala hal yang didapatkan selama mereka bekerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan berada pada kategori sedang atau cukup, yang mana karyawan memberikan respon positif terhadap iklim organisasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga kualitas kehidupan kerja karyawan juga cenderung tinggi. Pendapat tersebut diperkuat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang berpendapat bahwa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan harapan mereka dan mampu memenuhi kebutuhan mereka, perusahaan juga telah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan para karyawannya, yaitu dengan memberikan berbagai fasilitas-fasilitas yang mampu menunjang jalannya pekerjaan mereka, seperti fasilitas mesin dan komputer yang canggih, fasilitas kesehatan, suasana kerja yang nyaman, dan tempat ibadah yang dibutuhkan.

Karyawan yang memiliki persepsi baik terhadap iklim organisasi tempat mereka bekerja akan cenderung meningkatkan kinerjanya untuk mencapai target dan tujuan perusahaan, hal tersebut akan berdampak pada

keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, iklim organisasi yang diciptakan positif oleh perusahaan kemudian dirasakan baik juga oleh karyawan akan membuat mereka memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik pula.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi yang cukup atau sedang artinya hubungan antar variabel memiliki hubungan yang positif, sehingga apabila iklim organisasi yang dimiliki karyawan tinggi, maka kualitas kehidupan kerja pada karyawan juga tinggi. Sebaliknya, apabila iklim organisasi yang dimiliki karyawan rendah, maka kualitas kehidupan kerja pada karyawan juga rendah.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan mampu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang aman serta nyaman bagi seluruh karyawan, karena hal tersebut memiliki dampak pada kualitas kehidupan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan memiliki kinerja yang baik, sehingga perusahaan juga akan lebih berkembang dan maju.

2. Bagi karyawan

Bagi karyawan diharapkan mampu meningkatkan dan mempertahankan lingkungan suasana kerja yang nyaman, aman serta menyenangkan. Terutama hubungan dengan rekan kerja dan atasan kerja yang saling menghormati satu sama lain, saling tolong menolong, sehingga persepsi baik yang ditunjukkan karyawan terhadap lingkungan perusahaan dapat terjaga dengan baik, maka hal tersebut akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan populasi dan sampel penelitian yang lebih luas pada karyawan atau perusahaan tertentu serta melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, M. H. (2018). Analisis pengaruh quality of worklife (QWL) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru: Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13. [https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economica*, 8(1), 11–21. <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/797/621>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*. Rineka Cipta.
- Aryansyah, I., & Kusumaputri, E. S. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Humanitas*, 10(1), 75–86. <http://journal.uad.ac.id/index.php/HUMANITAS/article/view/330/220>
- Aulia, S. F. (2018). *Hubungan iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja* [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. <http://repository.uin-suska.ac.id/14134/>
- Cascio, W. F. (2003). *Managing human resource: Productivity, quality of work life, profits* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Verry happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81–84. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/1467-9280.00415>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, & Cardoso, F. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Gunaraja, T. M., & Venkatramaraju, D. (2013). A study on organisation climate and it impacts on quality of work life in Indian Industry – with reference to Chennai City. *Indian Journal of Applied Research*, 3(12), 295–297. [https://www.worldwidejournals.com/indian-journal-of-applied-research-\(IJAR\)/article/a-study-on-organisation-climate-and-it-impacts-on-quality-of-work-life-in-indian-industry-with-reference-to-chennai-city/MjgxMQ==/](https://www.worldwidejournals.com/indian-journal-of-applied-research-(IJAR)/article/a-study-on-organisation-climate-and-it-impacts-on-quality-of-work-life-in-indian-industry-with-reference-to-chennai-city/MjgxMQ==/)
- Hanefah, M. M., Zain, A. Y. M., Zain, R. M., & Ismail, H. (2003). Quality of worklife and organizational commitment among Malaysian Public and Government Accountants. *Malaysian Accounting Review*, 2(1), 68–80. <http://ir.uitm.edu.my/id/eprint/13688/>
- Herlina, T. E., & Bachri, A. A. (2015). Pengaruh karakteristik demografi dan iklim organisasi terhadap quality of work life (QWL) Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 229–241. <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/4/4>
- Idrus, M. (2006). Implikasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 94–106. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/695/558>
- Islam, M. Z., & Siengthai, S. (2009). *Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone*. <http://ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/r-dwpaper37a.pdf>
- Lubis, A. (2015). Kepuasan kerja dilihat dari iklim organisasi. *Yurisprudencia*, 1(1), 1–15. <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/yurisprudencia/article/view/600/524>
- Lussier, R. N. (2017). *Human relations in organizations: Applications and skill building* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Monica, F. D. (2019). *Hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Telekomunikasi Surabaya Selatan*. Universitas Negeri Surabaya.
- Muijs, D. (2004). *Doing quantitative research in education*. SAGE Publications.
- Ouppara, N. S., & Sy, M. V. U. (2012). Quality of work life practices in a Multinational Company in Sydney, Australia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40(2012), 116–121. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812006362>
- 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-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6201–6228. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/21923>
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2010). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 11–17. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/2941/2628>
- Rachman, B. (2013). *Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Sosial Kota Malang* [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rc=t=j&url=http://etheses.uin-malang.ac.id/5679/1/07510101.pdf&ved=2ahUKE>

wiMnNj8z9foAhU54XMBHfF4ADUQFjAAegQI
BRAC&usg=AOvVaw1QY9i7N6SY4-
N6B9c94Hr3

- Rahmi, F., & Riyono, B. (2016). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan mediator nilai-nilai kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 15(1), 64–76. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/12993/9732>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2008). *Manajemen* (10th ed.). Erlangga.
- Satria, Y. (2005). Hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Benefit*, 9(2), 120–128. <http://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/1216/780>
- Schneider, B., & Barbera, K. M. (2014). *The Oxford handbook of organizational climate and culture*. Oxford University Press.
- Sinha, C. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian Organization. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31–40. https://pdfs.semanticscholar.org/a1a9/8f4093ea86125f66d5e91c4c86512577b61c.pdf?_ga=2.237021632.1761049639.1586223096-1031691853.1586223096
- Steers, R. M. (1985). *Perilaku organisasi*. Erlangga.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. UB Press.
- Walton, R. (1975). *Criteria for quality of working life*. In: Davis, L. E., & Cherns, A. B. (Eds.). *The quality of working life*. The Free Press.
- Zulkarnain. (2011). *Dampak burnout terhadap kualitas kehidupan kerja pada pekerja public service*. 338–345. http://www.researchgate.net/publication/237841444_4_DAMPAK_BURNOUT_TERHADAP_KUALITAS_KEHIDUPAN_BEKERJA_PADA_PEKERJA_PUBLIC_SERVICE
- 