

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN PADA KARYAWAN PT DHARMASRAYA
PALMA SEJAHTERA**

SKRIPSI



Oleh:

JEFRY DANIEL
1810011211026

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
PADANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA
PT DHARMASRAYA PALMA SEJAHTERA

Oleh
Nama : JEFRY DANIEL
NPM : 1810011211026

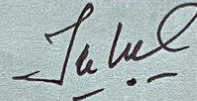
Tim Penguji

Ketua



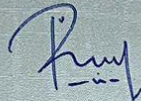
(Surya Dharma.,SE.,M.Si)

Sekretaris



(Ice Kamela.,SE.,M.M)

Anggota



(Purbo Jadmiko.,S.E.,M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
pada tanggal 04 Januari 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan



(Dr. Erni Fearina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA
PT DHARMASRAYA PALMA SEJAHTERA

Nama : JEFRY DANIEL
NPM : 1810011211026

Oleh

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 04 Januari 2024

Menyetujui

Pembimbing



(Surya Dharma., S.E.,M.Si)

Ketua Program Studi



(Lindawati.,S.E.,M.Si)

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT Dharmasraya Palma Sejahtera”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi strata 1 (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak untuk menyelesaikan hambatan yang ditemui dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua tersayang, **Bapak Jasmin & Ibu Supiati** yang selalu memberikan kasih sayang, do'a tulus dan motivasi serta dukungan baik secara moril dan materil tanpa henti kepada penulis.
2. **Ibu Prof. Dr. Diana Kartika** Selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
3. **Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
4. **Ibu Herawati S.E.,M.Si, Ak, CA.** Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. **Ibu Linda Wati S.E., M.Si.** Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. **Bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc.** Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

7. **Bapak Surya Dharma, S.E., M.Si.** selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk bimbingan dalam memberikan ilmu, saran, motivasi, dan kritikan serta sabar dalam membimbing penulis hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. **Ibu Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc** selaku pembimbing akademik yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dalam keakademisan penulis selama perkuliahan.
9. Bapak dan Ibu dosen yang mengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
10. Adikku tersayang **Denni Malik & M. Al Pajri** yang selalu memberikan semangat tiada henti sehingga penulis sampai di tahap ini.
11. Keluarga besar tercinta yang telah memberi semangat baik secara moril maupun materi demi kelancaran pendidikan penulis di Universitas Bung Hatta.
12. Kepada teman-teman jurusan manajemen angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang sedang berjuang maupun yang sudah mendapatkan gelar sarjana, penulis mengucapkan terimakasih atas kebersamaannya dalam perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga banyak terdapat kekurangan didalam penulisan skripsi. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak, demi kesempurnaan penulis pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua, terimakasih.

Padang, 15 Desember 2023

Jefry Daniel

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN PADA PT DHARMASRAYA
PALMA SEJAHTERA**

Jefry Daniel¹ & Surya Dharma²
Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bung Hatta
E-Mail: : jfrydaniel@gmail.com, sdharma3005@gmail.com

ABSTRAK

PT Dharmasraya Palma Sejahtera merupakan perusahaan yang mengalami sejumlah masalah yang berkaitan dengan turnover karyawan. Tingginya tingkat turnover karyawan mendorong adanya lini perusahaan yang tidak berjalan dengan optimal. Tingginya turnover menunjukkan rendahnya keterikatan karyawan pada organisasi yang menjadi tempatnya bekerja, sehingga memotivasi peneliti untuk mengetahui sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan.

Penelitian ini bertujuan membuktikan secara empiris pengaruh iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan karyawan yang dilakukan pada karyawan PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Pada penelitian ini digunakan sebanyak 73 karyawan yang dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 73 orang karyawan PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (OLS) dan pengujian t-statistik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, sedangkan kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan PT Dharmasraya Palma Sejahtera

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Kesejahteraan Psikologis & Keterikatan Karyawan.

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, QUALITY OF WORK
LIFE AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON EMPLOYEE
ENGAGEMENT IN PT DHARMASRAYA
PALMA PROSPEROUS***

Jefry Daniel¹ & Surya Dharma²
***Student and Lecturer in Master of Manajemen Department,
Faculty of Economy & Business, Bung Hatta University***
E-mail: jfrydaniel@gmail.com, sdharma3005@gmail.com

ABSTRACT

PT Dharmasraya Palma Sejahtera is a company that is experiencing a number of problems related to employee turnover. The high employee turnover rate leads to company lines that are not running optimally. High turnover indicates low employee engagement with the organization where they work, thus motivating researchers to find out a number of variables that can influence employee engagement. This research aims to empirically prove the influence of organizational climate, quality of work life and psychological well-being on employee engagement among PT Dharmasraya Palma Sejahtera employees. In this study, 73 employees were used who were selected using purposive sampling techniques. Data and information collection was carried out by distributing questionnaires directly to 73 employees of PT Dharmasraya Palma Sejahtera. The data analysis method used is multiple regression analysis (OLS) and t-statistical testing. Based on the results of hypothesis testing, it was found that organizational climate had no effect on employee engagement, while quality of work life and psychological well-being had a positive effect on employee engagement at PT Dharmasraya Palma Sejahtera

Keywords: Organizational Climate, Quality of Work Life, Psychological Well-Being & Employee Engagement.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
JUDUL SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK.....	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS. 10	
2.1 Keterikatan Karyawan	10
2.1.1 Definisi Keterikatan Karyawan.....	10
2.1.2 Tipe-Tipe Keterikatan Karyawan.....	12
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan.....	14
2.2 Iklim Organisasi	15
2.2.1 Definisi Iklim Organisasi	15
2.2.2 Pembentukan Iklim Organisasi.....	16
2.3 Kualitas Kehidupan Kerja.....	18
2.3.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja.....	18
2.3.2 Instrumen Pembentuk Kualitas Kehidupan Kerja	21
2.4 Kesejahteraan Psikologis	22
2.4.1 Definisi Kesejahteraan Psikologis	22

2.4.2	Faktor Pendorong Perubahan Kesejahteraan Psikologis	26
2.5	Pengembangan Hipotesis	27
2.5.1	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan.....	27
2.5.2	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan	28
2.5.3	Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Keterikatan Karyawan	29
2.6	Kerangka Konseptual	30
BAB III	METODE PENELITIAN.....	32
3.1	Objek Penelitian	32
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	32
3.3	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	32
3.3.1	Keterikatan Karyawan	32
3.3.2	Iklim Organisasi	33
3.3.3	Kualitas Kehidupan Kerja	33
3.3.4	Kesejahteraan Psikologis	34
3.4	Uji Instrumen.....	34
3.4.1	Uji Validitas	35
3.4.2	Uji Reliabilitas	36
3.5	Metode Analisis Data.....	36
3.5.1	Analisis Regresi Berganda (OLS)	36
3.5.2	Pengujian Hipotesis (Uji t-statistik)	37
BAB IV	ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1	Demografis Responden	39

4.2	Hasil Pengujian Instrumen	41
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	43
4.4	Hasil Pengujian Hipotesis	45
4.5	Pembahasan	46
4.5.1	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera.....	46
4.5.2	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kete- rikatan Karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera.....	47
4.5.3	Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kete- rikatan Karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera.....	48
BAB V	PENUTUP.....	50
5.1	Kesimpulan.....	50
5.2	Implikasi Penelitian	50
5.3	Keterbatasan dan Saran	51
	DAFTAR PUSTAKA.....	53
	LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria <i>Factor Loading</i>	35
Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Penyebaran Kuesioner	39
Tabel 4.2 Demografis Responden Menurut Level Pekerjaan.....	40
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Instrumen Validitas & Reliabilitas	42
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif	43
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan <i>Turnover</i> Karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Demografi Responden	62
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Keterikatan Karyawan	66
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi.....	68
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja	69
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Psikologis	71
Lampiran 6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	72
Lampiran 7 Hasil Pengujian Hipotesis	7

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan dan terjaga keberlanjutan perusahaan, sangat ditentukan oleh peran dan kualitas karyawan, oleh sebab itu karyawan harus dijaga dan diberikan dukungan sehingga dapat mendorong kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan, namun semakin ketatnya persaingan bisnis yang terjadi juga mendorong banyak perusahaan melakukan tekanan dan tuntutan yang tinggi kepada karyawannya, sehingga mengakibatkan tingginya *turnover*, hal tersebut tentu akan sangat merugikan perusahaan, karena semakin tinggi tingkat *turnover* akan menambah biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk melakukan rekrutmen dan pelatihan karyawan. Selain itu tentu sulit bagi perusahaan untuk menemukan individu dengan kualitas dan pengalaman yang sama.

Salah satu perusahaan dibidang industri yaitu PT Dharmasraya Palma Sejahtera dalam beberapa tahun terakhir dihadapkan pada masalah *turnover* karyawan. Menurut pimpinan PT Dharmasraya Palma Sejahtera hal tersebut terjadi karena karyawan merasa tidak sesuai dengan yang mereka inginkan dalam pekerjaannya kemudian tuntutan pekerjaan juga menjadi salah satu hal yang menyebabkan *turnover* terjadi. *Turnover* menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan yang berprestasi tinggi yang keluar perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan

kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan sehingga butuh waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru.

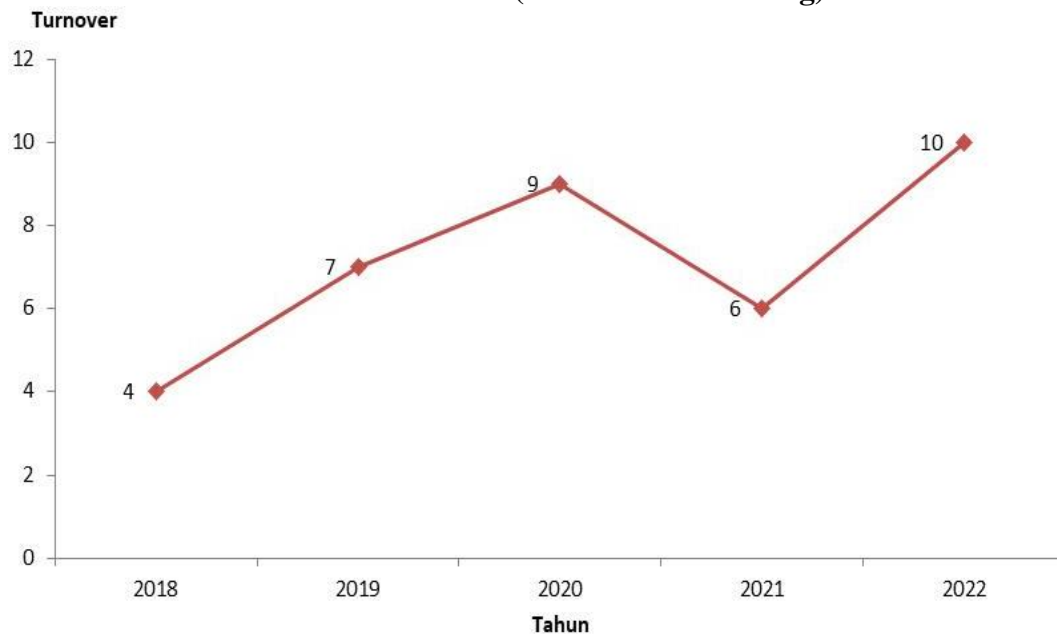
Selain berdampak terhadap organisasi, *turnover* juga berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan. Banyaknya rekan kerja yang keluar dari perusahaan membuat karyawan yang masih bertahan untuk mengevaluasi kembali pekerjaannya lalu menentukan apakah ia akan keluar mengikuti jejak rekan-rekannya atau tetap bertahan diperusahaan. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk keluar, karena suasana dalam organisasi yang kurang nyaman membuat mereka tidak bersemangat dalam bekerja dan kurangnya rasa bahagia dalam menjalankan tugasnya diperusahaan tersebut, hal itu menjadi salah satu penyebab bagi karyawan untuk keluar dan mengundurkan diri dari perusahaan. Oleh sebab itu atasan dituntut agar bisa menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan seperti memberikan motivasi dalam bekerja dan menjaga kelancaran komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka merasa nyaman dan diperhatikan oleh atasannya yang membuat mereka semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Luthans (2017:145) ketika tingkat *turnover* sebuah perusahaan mencapai 4% dari jumlah karyawan yang aktif, hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan, karena berkurangnya jumlah karyawan yang aktif membantu kegiatan operasional perusahaan. Salah satu fenomena *turnover* yang tinggi terjadi di PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Perusahaan tersebut bergerak dalam produksi kelapa sawit. Aktivitas yang dijalankan perusahaan dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu

aktivitas di kantor dan aktivitas di lapangan. Masing-masing kegiatan tersebut saling melengkapi kegiatan operasional perusahaan.

Berdasarkan fenomena *turnover* di lingkungan PT Dharmasraya Palma Sejahtera terlihat pada Grafik 1 data *turnover* karyawan perusahaan PT Dharmasraya Palma Sejahtera Tahun 2018 – 2022 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Perkembangan *Turnover* Karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera Tahun 2018 – 2022 (Dalam Satuan Orang)



Sumber: PT Dharmasraya Palma Sejahtera (2023)

Pada Grafik 1 terlihat jumlah *turnover* karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera terlihat cukup tinggi di tahun 2020 yaitu sebanyak 9 orang karyawan, setelah sempat menurun di tahun 2021, jumlah karyawan yang melakukan *turnover* kembali meningkat di tahun 2022 yaitu menjadi 10 orang karyawan. Begitu tingginya *turnover* karyawan tentu merugikan bagi perusahaan, selain itu *turnover* yang tinggi

juga mengisyaratkan rendahnya keterikatan karyawan di lingkungan PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Victoria dan Rahardja (2018) yang menyatakan melemahnya keterikatan karyawan yang dimiliki seorang karyawan ditunjukkan dengan melemahnya kemampuan karyawan untuk mengekspresikan kemampuan mereka secara fisik kognitif dan emosional yang tercermin dari penurunan kinerja dan terjadinya *turnover* di dalam perusahaan. *Turnover* yang tinggi mengakibatkan kegiatan operasional menjadi terganggu serta menciptakan kerugian secara *financial* bagi perusahaan, karena mereka harus melakukan rekrutmen karyawan baru. Oleh sebab itu penting bagi peneliti untuk mengamati sejumlah variabel yang mempengaruhi keterikatan karyawan.

Keterikatan karyawan menunjukkan sejauhmana keterikatan perasaan emosional yang dimiliki karyawan dengan organisasi. Keterikatan karyawan mengisyaratkan kepekaan untuk melaksanakan tanggung jawab yang dimiliki karyawan pada posisi dan wewenang yang diperankan di dalam organisasi. Menurut Kaur dan Randhawa (2021) Ketika seorang karyawan memiliki keterikatan yang tinggi maka akan mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi bahkan *turnover*. Keterikatan Karyawan menjadi instrumen yang menurunkan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Ketika pimpinan memberikan dukungan kuat kepada setiap pegawai, mereka ditempatkan pada bidang pekerjaan yang cocok dengan kompetensi dan pengalaman masing-masing, serta diberikan apresiasi atau *reward*, maka keterikatan karyawan akan muncul dan mengurangi *turnover* yang akan terjadi.

Keterikatan karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya tetapi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Menurut Sugito (2021) keterikatan karyawan (*employee engagement*) dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Ungkapan berbeda dinyatakan oleh Umami dan Suwarsi (2020) menyatakan munculnya keterikatan kerja dalam diri pegawai juga di dorong oleh kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan, selain itu Utami (2020) menyatakan keterikatan karyawan dapat di pengaruhi oleh kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Menurut Luthans (2017:95) iklim organisasi berkaitan dengan suasana kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi. Ketika iklim organisasi semakin kondusif, tentu kenyamanan dalam bekerja akan terbentuk sehingga menjadi pemicu terwujudnya keterikatan karyawan. Ketika suasana dalam organisasi semakin nyaman, dan hal tersebut diperkuat dengan hubungan yang baik dengan sesama karyawan atau pun atasan, kondisi tersebut mendorong meningkatnya keterikatan kerja yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian Sugito (2021) menemukan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Semakin nyaman iklim yang dirasakan karyawan selama bekerja dalam organisasi maka akan meningkatkan keterikatan karyawan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Putri *et al.*, (2022) menemukan iklim organisasi yang kian positif mendorong meningkatnya keterikatan kerja yang dirasakan karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Khusnullia dan Khoirunnisa (2021)

menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja.

Keterikatan karyawan pada pekerjaannya tentu tidak terlepas dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang dirasakannya dalam bekerja (Gillet *et al.*, 2013). Kualitas kehidupan kerja menunjukkan sejauhmana karyawan merasakan pencapaian yang mereka raih dalam bekerja. Pencapaian tersebut dapat diamati dari pangkat, wewenang hingga *reward* selama mereka bekerja. Tingginya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan maka akan mendorong keterikatan yang kuat dalam diri karyawan pada pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan akan semakin terikat dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Hasil penelitian Umami dan Suwarsi (2020) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Ketika kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka keterikatan karyawan pada pekerjaannya akan semakin kuat. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Legowo dan Soliha (2022) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Hakim dan Bross (2018) menemukan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkatkan keterikatan karyawan.

Menurut James *et al.*, (2015:112) menyatakan keterikatan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri mereka yaitu kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis atau ketenangan psikologis karyawan selama bekerja menjadi pemicu muncul keterikatan karyawan.

Ketika karyawan bekerja dengan perasaan dan psikologis yang bahagia, tentu mereka akan lebih fokus dan berkonsentrasi dalam bekerja, dan mendorong keterikatan yang lebih kuat kepada pekerjaan. Kenyamanan psikologis akan membuat karyawan semakin cermat, teliti dan tepat dalam berfikir atau bekerja, akibatnya mereka menjadi sangat bertanggung jawab pada kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan.

Hasil penelitian Utami (2020) menyatakan keterikatan karyawan dapat di pengaruhi oleh kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Hal yang sama juga diperoleh oleh Chairinnisa (2020) mengungkapkan ketika setiap karyawan memiliki kenyamanan psikologis dalam bekerja, nyaman dan menyenangkan pekerjaannya maka akan mendorong keterikatan karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Joshanloo *et al.*, (2017) menyatakan semakin tinggi kenyamanan psikologis yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan keterikatan karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dan dukungan sejumlah hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk mereduksi model penelitian yang telah dikembangkan oleh Kaur dan Randhawa (2021), faktor yang menjadi pembeda dalam penelitian ini adalah model analisis yang digunakan, pada penelitian sebelumnya menggunakan *path analysis* sedangkan pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda (OLS), serta dilakukan pada waktu dan tempat yang berbeda. Penelitian ini bersifat empiris dan berjudul: **Pengaruh Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT Dharmasraya Palma Sejahtera.**

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian fenomena dan dukungan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan beberapa perumusan masalah yang akan di buktikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan uraian rumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT Dharmasraya Palma Sejahtera
2. Menjelaskan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan pada PT Dharmasraya Palma Sejahtera
3. Menjelaskan pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan karyawan pada PT Dharmasraya Palma Sejahtera

1.4 Manfaat Penelitian

Di harapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian saat ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. Praktisi

Temuan yang diperoleh nantinya dapat menambah wawasan pihak-pihak yang berkepentingan seperti pimpinan perusahaan dan karyawan tentang sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Konsep tersebut tentu bermanfaat dalam merumuskan kebijakan untuk mengelola bagian kepegawaian secara manajerial di dalam perusahaan khususnya di PT Dharmasraya Palma Sejahtera.

2. Akademisi

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan atau referensi bagi peneliti di masa mendatang yang juga tertarik membahas *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Keterikatan Karyawan

2.1.1 Definisi Keterikatan Karyawan

Istilah keterikatan karyawan dengan keterikatan kerja seringkali digunakan bergantian. Luthans (2017:119) Keterikatan kerja mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan keterikatan karyawan terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi. Keterikatan karyawan mengisyaratkan ikatan emosional yang dimiliki karyawan pada perusahaan yang menjadi tempat dirinya bekerja. Ikatan tersebut ditandai dengan keberanian dari individu tersebut untuk berkorban demi kemajuan organisasi.

Kahn (1990) dalam Robbins dan Judge (2016:95) yang menyatakan bahwa keterikatan sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya.

Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pekerja terhadap organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan pekerja apakah positif atau negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik mengenai energi fisik yang dikerahkan oleh karyawan dalam melaksanakan perannya.

Robbins dan Judge (2016:97) keterikatan meliputi kehadiran baik secara psikologis maupun fisik saat menunjukkan peran organisasi. Level-level ini secara signifikan dipengaruhi oleh tiga domain psikologis, yaitu kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Ketika pengakuan akan keberadaan seseorang semakin kuat dan individu tersebut merasa aman, nyaman dan memiliki peluang untuk berkembang maka keterikatan karyawan akan dapat di tingkatkan dalam diri karyawan.

Keterikatan karyawan di definisikan oleh Luthans (2017:124) sebagai lawan dari *burnout*, dimana keterikatan sebagai keadaan emosional yang menetap (persistensi), dikarakteristikkan dengan adanya level yang tinggi dalam aktivasi dan kesenangan. Pada dasarnya nilai keterikatan menunjukkan adanya sikap positif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif tersebut mendorong munculnya perilaku positif yang dapat meningkatkan eksistensi organisasi.

Selanjutnya menurut Luthans (2017:128) keterikatan karyawan sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikelompokkan pada tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

Dedication mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* dikarakteristikkan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

James *et al.*, (2015:118) menjelaskan adanya sejumlah pemahaman yang berbeda dari nilai keterikatan yang terlihat dari konstruk-konstruk peran pekerjaan lainnya, dimana daripada keadaan sesaat dan spesifik. Nilai keterikatan mengacu pada keadaan afektif kognitif yang lebih menetap (persistensi) dan menyeluruh, yang tidak hanya fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu.

2.1.2 Tipe-Tipe Keterikatan Karyawan

Konsep keterikatan karyawan erat kaitannya dengan teori *five needs herarcy* Maslow. Dalam konsep teori tersebut keterikatan karyawan akan mengalami perubahan ketika kebutuhan aktualisasi diri yang diharapkan karyawan terpenuhi atau pun tidak terpenuhi. James *et al.*, (2015:147) keterikatan karyawan merupakan suatu yang selalu berubah. Salah satu penyebab perubahan adalah adanya kebutuhan aktualisasi diri dari penghargaan. Perubahan dua kebutuhan tersebut mendorong terbentuknya tipe keterikatan karyawan.

Menurut Luthans (2017:191) tingkat keterikatan karyawan yang dimiliki masing-masing karyawan relatif berbeda antara satu dengan yang lainnya. Tipe dari keterikatan karyawan terdiri dari yang terlepas, yang tidak terikat, yang hamper terikat, yang terikat dan yang sangat terikat. Masing-masing tipe memiliki karakteristik perilaku keterikatan yang relatif berbeda-beda. Yang terlepas menunjukkan perilaku yang menunjukkan seorang individu tidak memiliki keterikatan dengan sebuah perusahaan atau pun pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sesuatu yang terlepas menunjukkan perasaan seseorang yang telah menjadi bagian dari sebuah organisasi tetapi belum sepenuhnya merasa terikat, karena individu tersebut belum berada di dalam instansi untuk waktu yang lama. Yang tidak terikat merupakan nilai keterikatan yang lebih baik dari yang terlepas. Dalam konsep yang hamper terikat seorang karyawan telah mulai merasa menjadi bagian penting dari sebuah perusahaan dan mulai menyadari untuk melakukan berbagai tindakan dalam rangka menjaga stabilitas perusahaan. Yang terikat merupakan perasaan untuk terikat dan merasa bertanggung jawab dengan keutuhan dan eksistensi sebuah organisasi. Individu yang berada pada tipe ini, sudah mulai mau berkorban demi kepentingan organisasi, sedangkan tipe yang paling tinggi adalah yang sangat terikat yaitu seseorang yang telah merasa sangat terikat kepada organisasi yang menjadi tempatnya bekerja, sehingga mereka dengan sukarela mau mengabdikan diri untuk kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian teori tersebut dapat disimpulkan keterikatan yang dirasakan seorang karyawan pada pekerjaan hingga organisasi yang menjadi tempatnya bekerja sangat dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan yang telah diterimanya dalam organisasi. Dimana terdapat lima tipe keterikatan karyawan yang dimulai dari tingkatan terendah yaitu tidak terikat hingga tingkatan tertinggi yaitu sangat terikat. Semakin tinggi tingkatan keterikatan yang dirasakan karyawan akan memberikan dampak positif bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan dalam diri masing-masing karyawan dalam bekerja tidak terbentuk dengan sendirinya. Menurut Bui *et al.*, (2017) keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan iklim organisasi. Ketika kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan dalam sebuah organisasi semakin tinggi maka kecenderungan keterikatan kerja yang dimiliki karyawan tersebut akan semakin tinggi. Kenyamanan yang ia rasakan selama bekerja akan mendorong keterikatan yang lebih kuat antara karyawan dengan organisasi. Hal yang sama juga berlaku pada iklim kerja. Ketika suasana kerja yang dirasakan karyawan semakin kondusif akan menciptakan perasaan bahagia, senang dan nyaman dalam organisasi.

Keterikatan karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya tetapi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Menurut Sugito (2021) keterikatan kerja (*employee engagement*) dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Ketika iklim organisasi yang dirasakan karyawan semakin kondusif, perasaan nyaman dan senang yang mereka rasakan akan mendorong menguatnya nilai keterikatan karyawan yang dirasakan karyawan. Selanjutnya Boakye *et al.*, (2021) keterikatan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kesejahteraan.

Ungkapan berbeda dinyatakan oleh Umami dan Suwarsi (2020) menyatakan munculnya keterikatan kerja dalam diri pegawai juga didorong oleh kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan, selain itu Utami (2020) menyatakan keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis yang dirasakan

karyawan dalam bekerja. Kesejahteraan yang dirasakan karyawan secara psikologis didalam organisasi akan membuat karyawan tersebut lebih berkomitmen dan memiliki keterikatan yang lebih kuat pada organisasi dimana ia bekerja.

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Definisi Iklim Organisasi

James *et al.*, (2015:218) Iklim organisasi menunjukkan persepsi karyawan berkaitan dengan kualitas lingkungan internal dalam organisasi yang secara relatif dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, sehingga mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi menunjukkan persepsi yang dimiliki karyawan setelah mereka bekerja di dalam organisasi, perasaan tersebut menunjukkan rasa aman dan nyaman yang relatif mereka rasakan berkaitan dengan lingkungan internal organisasi.

Luthans (2017:95) iklim organisasi berkaitan dengan suasana kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi. Ketika iklim organisasi semakin kondusif, tentu kenyamanan dalam bekerja akan terbentuk sehingga menjadi pemicu terwujudnya keterikatan karyawan. Ketika suasana dalam organisasi semakin nyaman, dan hal tersebut diperkuat dengan hubungan yang baik dengan sesama karyawan atau pun atasan, kondisi tersebut mendorong meningkatnya keterikatan kerja yang dirasakan karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2016:148) iklim organisasi menunjukkan suasana yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya. Iklim organisasi juga dinyatakan relasi yang terbentuk antara karyawan dengan sesama karyawan atau pun karyawan dengan atasannya. Iklim organisasi menjadi faktor penentu yang dapat mendorong meningkatnya keterikatan karyawan pada bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Iklim organisasi juga menunjukkan suasana yang dirasakan atau dihadapi oleh setiap individu dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan persepsi karyawan berkaitan dengan kualitas lingkungan internal dalam organisasi yang secara relatif dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, sehingga mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Perilaku yang dimaksud dapat dalam bentuk perilaku positif atau pun sebaliknya. Ketika iklim organisasi yang dirasakan karyawan adalah iklim yang mendukung nyaman dan keamanan yang dirasakan dalam bekerja maka komitmen dan keterikatan karyawan tersebut pada pekerjaan atau organisasi yang menjadi tempatnya bekerja akan semakin kuat.

2.2.2 Pembentukan Iklim Organisasi

Menurut Luthans (2017:174) yang mengutip pendapat Stinger mengungkapkan terdapat empat atribut yang dapat membentuk iklim organisasi dalam sebuah organisasi yaitu lingkungan eksternal, praktek kepemimpinan didalam organisasi, regulasi yang diterapkan dalam organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor akan mempengaruhi kondisi atau suasana kerja dalam organisasi.

Lingkungan eksternal menunjukkan sejumlah faktor pendorong yang terbentuknya suasana dalam organisasi yang berasal dari luar organisasi, seperti lingkungan keluarga, dan pesaing. Ketika lingkungan eksternal mampu memotivasi karyawan untuk berperilaku positif maka iklim organisasi akan semakin nyaman. Faktor pembentuk iklim organisasi kedua adalah praktek kepemimpinan. Ketika pimpinan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan didukung oleh seluruh anggota organisasi maka akan mendorong meningkatkan kenyamanan dan keharmonisan dalam organisasi.

Faktor ketiga yang membentuk iklim organisasi adalah regulasi yang dilaksanakan dalam organisasi yang sifatnya mengikat dan mengatur karyawan. Ketika regulasi dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik, maka iklim organisasi yang akan terbentuk akan terasa lebih nyaman, dan sebaliknya. Faktor keempat yang menjadi pembentuk iklim organisasi adalah sejarah organisasi. Ketika organisasi memiliki sejarah yang bernilai positif tentu implementasi nilai-nilai positif yang dipertahankan dalam perusahaan akan mendapatkan dukungan dari seluruh anggota organisasi, sehingga iklim organisasi akan terasa lebih nyaman bagi seluruh anggota organisasi. Kondisi tersebut tentu akan meningkatkan keterikatan pegawai pada tugas dan tanggung jawabnya.

2.3 Kualitas Kehidupan Kerja

2.3.1 Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016:217) kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai mutu dan kualitas kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja menunjukkan perlakuan yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Semakin baik perlakuan yang diberikan pimpinan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab menunjukkan kualitas dan mutu kerja yang dirasakan menjadi semakin baik. Sesuai dengan definisi yang dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja menunjukkan dampak dari pekerjaan yang dilakukan pegawai bagi dirinya sendiri, seperti adanya perlindungan keselamatan kerja, kompensasi yang menunjang kenyamanan dalam bekerja, hingga adanya jaminan hari tua yang akan diterima pegawai dalam bekerja.

Luthans (2017:174) menyatakan kualitas kehidupan kerja sebagai perasaan senang, bahagia atau pun sebaliknya yang dirasakan oleh setiap individu yang menjadi bagian dalam sebuah organisasi. Kualitas kehidupan kerja menjadi instrumen penting yang dapat mempengaruhi kebahagiaan seseorang dalam bekerja. Ketika seseorang merasa bahagia dalam bekerja mereka akan menjadi sangat terikat dan merasa bangga menjadi bagian dari instansi tersebut. Kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu instrumen yang mendorong meningkatnya keterikatan kerja karyawan.

Menurut Lisabella dan Hasmawaty (2021) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja merupakan kombinasi antara partisipasi yang diberikan pegawai kepada organisasi dengan kontribusi yang diberikan organisasi kepada pegawai. Bagi organisasi pegawai sangat berperan dalam mendorong terjaganya eksistensi organisasi melalui pencapaian kinerja yang tinggi, sedangkan kontribusi organisasi bagi pegawai dapat dirasakan dalam bentuk adanya jaminan kesehatan, gaji, insentif, bonus hingga adanya kenaikan pangkat yang dapat mendorong meningkatnya nilai diri pegawai didalam keluarga atau masyarakat.

Pio dan Lengkong, (2020) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai mutu kehidupan kerja yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan kerja untuk memenuhi keperluan atau kebutuhan pribadi yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Sesuai dengan definisi yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kualitas kenyamanan yang dirasakan pegawai dalam bekerja dimana pegawai akan mendapatkan berbagai jaminan dari organisasi seperti kompensasi *financial* dan *non financial* dan nama baik didalam lingkungan masyarakat.

Berdasarkan uraian ringkas sejumlah teori yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Kualitas kehidupan pekerjaan menunjukkan kenyamanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja, mulai dari tanggung jawab yang diberikan, kompensasi yang diterima, hingga suasana yang dirasakan pegawai

dalam bekerja. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan pegawai akan meningkatnya komitmen pegawai untuk bekerja.

Igbaria *et al.*, (2014) kualitas kehidupan kerja identik dengan pemenuhan kebutuhan pegawai dalam bekerja. Didalam pemenuhan kebutuhan terdapat lima tingkatan kebutuhan (*hirarky needs*) yang terdiri dari fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan penghargaan. Didalam bekerja pegawai akan diberikan gaji untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya dalam pemenuhan gizi, vitamin yang terkandung didalam makanan, kebutuhan keamanan akan terpenuhi dari adanya rumah menjadi tempat tinggal dan berlindung. Kebutuhan sosial merupakan hubungan timbal balik yang terjadi antara satu pegawai dengan pegawai yang lain, atau pegawai organisasi kepada masyarakat. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk adanya jaminan yang lebih tinggi, sedangkan kebutuhan penghargaan merupakan bentuk anugerah dan pengakuan yang diberikan organisasi kepada individu atau pegawai yang mencapai prestasi tertentu dalam bekerja.

Berdasarkan uraian ringkas teori yang telah dijelaskan oleh Igbaria *et al.*, (2014) dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat diukur dengan menggunakan lima dimensi kebutuhan yang meliputi pemenuhan kebutuhan fisiologis yang dirasakan pegawai dalam bekerja seperti kebutuhan pokok yang meliputi ketersediaan makanan dan minuman atau kebutuhan sifatnya mendasar. Dimensi kedua yang dapat mendorong meningkatnya kualitas kerja adalah kebutuhan terhadap rasa aman, kebutuhan ketiga yang dapat mendorong meningkatnya kualitas

kerja pegawai adalah kebutuhan sosial, kebutuhan keempat yang dapat menjadi penopang kualitas pekerjaan adalah kebutuhan penghargaan sedangkan kebutuhan kelima yang harus dipenuhi pegawai dalam bekerja adalah kebutuhan akan penghargaan.

2.3.2 Instrumen Pembentuk Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja merupakan seperangkat kecenderungan atau intensitas tingkah laku yang menentukan bagaimana seseorang melakukan pendekatan dan melaksanakan suatu aktivitas kerja yang di ikuti adanya kesempatan dari sistem yang berlaku untuk mengembangkan diri. Menurut Luthans (2017:114) terdapat unsur-unsur kualitas kehidupan kerja yang meliputi partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan kebanggaan.

Dalam konsep tersebut terlihat kualitas kehidupan kerja akan terbentuk ketika seseorang yang bekerja mendapatkan partisipasi kerja yang sesuai dengan yang mereka harapkan. Kualitas kehidupan kerja akan semakin baik ketika seseorang yang bekerja mendapatkan wewenang dan tanggung jawab atau kesesuaian antara jenjang karir dengan masa kerja yang dimilikinya. Faktor lainnya yang membentuk kualitas kehidupan kerja adalah rendahnya konflik dalam organisasi. Keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Perubahan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi, ketika komunikasi yang terjalin adalah komunikasi dua

arah yang berkelanjutan maka kualitas kehidupan kerja akan semakin kuat. Faktor lainnya yang juga membentuk kualitas kehidupan kerja adalah keselamatan kerja. Ketika perusahaan menyediakan fasilitas atau layanan tertentu untuk menjaga keselamatan pegawai maka akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Disamping itu kesesuaian nilai kompensasi dengan tanggung jawab menjadi poin penting yang mendorong meningkatnya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan. Ketika seluruh instrumen tersebut telah dirasakan seorang individu dalam bekerja maka kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan akan semakin tinggi.

2.4 Kesejahteraan Psikologis

2.4.1 Definisi Kesejahteraan Psikologis

Afrianty *et al.*, (2015) mengungkapkan setiap manusia baik laki-laki atau pun perempuan tentu ingin mendapatkan kesejahteraan psikologis. Hal tersebut dilakukan dengan cara berusaha mendapatkan *family support* dan menghindari *work family conflict*. Ketika kesejahteraan psikologis dapat diraih tentu kenyamanan hidup akan dapat diwujudkan. Menurut Bertrand (2013) banyak perempuan menyadari bahwa hidup dengan sebuah keluarga memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga perlu dilakukan sejumlah langkah untuk mendorong kesejahteraan dalam kehidupan. Langkah tersebut berkaitan dengan memilih pasangan hidup yang bekerja dan berpenghasilan tetap, meningkatkan jenjang karir ketingkat yang lebih baik, diperlukannya dukungan keluarga dan keseimbangan antara kepentingan keluarga dengan pekerjaan.

Setiap organisasi tentu ingin menjaga keberlangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap organisasi mencari sumber daya manusia yang handal, berkualitas dan berpengalaman. Robbins dan Judge (2016:176) Keberhasilan sumber daya manusia dalam menjaga stabilitas kinerja yang mereka miliki menjadi acuan terjaganya kinerja organisasi. Untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan, pimpinan menyadari sangat penting bagi mereka untuk menjaga kebahagiaan atau perasaan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Kesejahteraan merupakan perasaan yang dirasakan individu dalam berbagai aspek kehidupan. Kesejahteraan memiliki peranan yang penting dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan.

Joshanloo *et al.*, (2017) mengungkapkan kesejahteraan yang dirasakan manusia dapat berupa bentuk perasaan senang, bahagia dan bersyukur dalam hidup menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong dan memotivasi individu untuk melakukan sebuah tindakan yang positif dalam hidup, khususnya bekerja dan bertanggung jawab dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu sangat penting bagi manajemen organisasi untuk menjaga kesejahteraan yang dimilikinya. Untuk menjaga kesejahteraan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi seorang pimpinan dapat melihatnya dari tiga aspek utama *well-being* yaitu *subjective well-being*, *physiological well-being* dan *social well-being* Sharma *et al.*, (2021).

Luthans (2017:319) mengungkapkan *subjective well-being* sebagai evaluasi kognitif dan afektif seseorang tentang hidupnya. Evaluasi tersebut meliputi reaksi emosional terhadap berbagai kejadian yang dialami dan sejalan dengan penilaian

kognitif terhadap kepuasan dalam pemenuhan hidup. *Subjective well-being* merupakan konsep yang sangat luas, meliputi emosi, pengalaman, baik positif atau pun negatif hingga tingkat kepuasan hidup. *Subjective well-being* juga menunjukkan perasaan yang dimiliki masing-masing individu dalam menjalani hidup Rivai dan Sagla (2016:275).

Kafka dan Kozma (2002) menyatakan kesejahteraan psikologis adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap positif atau pun negatif terhadap dirinya dan orang lain, mampu mengendalikan lingkungan yang kompleks dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup yang lebih bermakna serta berusaha untuk terus mengembangkan potensi dalam dirinya . Konsep utama yang dikembangkan dalam kesejahteraan psikologis berkaitan dengan kesehatan psikologis seseorang. Tingkat kesehatan psikologis ini didasarkan pada pemenuhan kriteria fungsi kesehatan mental yang positif (Ryff, 1995). Dalam definisi lain kesejahteraan psikologis lebih berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengenali dirinya apakah ia merasa bahagia atau sebaliknya dalam hidup. Ketika kesejahteraan psikologis sudah sangat baik, maka segala sesuatunya akan berjalan dengan baik, seseorang akan memiliki semangat dan motivasi untuk berkembang dalam hidup.

Menurut Kafka dan Kozma (2002) *social well-being* menunjukkan kondisi kejiwaan seseorang untuk mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, termasuk menerima segala perubahan dalam lingkungan sosial, termasuk kemampuan untuk berbau, beradaptasi dan berkerja sama dengan manusia lainnya yang berada dalam suatu lingkungan, baik di lingkungan tempat tinggal, masyarakat atau pun lingkungan

kerja. Gillet *et al.*, (2013) Ketika seseorang memiliki kondisi psikologis sosial yang kuat tentu mereka akan dapat saling bekerja sama, serta melakukan sejumlah perubahan dalam kehidupan, termasuk bekerja sama dan memberikan ide yang kreatif dalam bekerja.

Joshanloo *et al.*, (2017) mengungkapkan *well-being* memiliki peran penting untuk menciptakan kemajuan dalam sebuah organisasi. Secara konsep *subjective well-being*, *psychological well-being* dan *social well-being* memiliki dimensi-dimensi yang saling berkaitan. Menurut Chang (1997) *subjective well-being* dapat diamati dari sejumlah dimensi yang meliputi rasa puas (*satisfaction*), *positive thinking* dan *negative thinking and perception*. Konsep utama dari *subjective well-being* adalah perasaan senang dan bahagia atau kondisi sebaliknya. Ketika seseorang memiliki *subjective well-being* yang tinggi dalam organisasi maka mereka akan memberikan yang terbaik untuk kemajuan organisasi sekaligus mendorong peningkatan kinerja organisasi dan terjaganya eksistensi organisasi dalam jangka panjang.

Kafka & Kozma, (2002) menjelaskan konsep utama dari kesejahteraan psikologis adalah ketenangan jiwa dalam menghadapi berbagai hal dalam kehidupan termasuk dalam bekerja. Dimensi utama kesejahteraan psikologis berkaitan dengan *autonomy*, *environmental mastery*, *growth*, *relation*, *purpose* dan *acceptance*. Kesejahteraan psikologis menunjukkan sejauhmana kondisi psikologis seseorang dalam hidup, baik di lingkungan keluarga, dalam lingkungan pekerjaan atau pun dalam lingkungan masyarakat. Heath *et al.*, (2020) Seseorang yang memiliki

kesejahteraan psikologis akan lebih nyaman dan antusias dalam hidup, karena diliputi oleh perasaan senang dan bahagia.

Bayighomog *et al.*, (2021) menyatakan *well-being* yang dimiliki setiap individu relatif berubah-ubah, salah satu faktor yang dapat merubah *well-being* seseorang adalah pekerjaan atau aktivitas yang mereka lakukan. Setiap individu dipastikan akan dihadapkan pada kondisi-kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda. Perempuan memiliki kondisi yang lebih labil dibandingkan laki-laki. Perempuan sangat sensitif dengan perubahan lingkungan kerja, seperti adanya penggunaan teknologi. Sebagian besar perempuan yang bekerja akan cenderung menolak perubahan tersebut, hal tersebut disebabkan karena perempuan memiliki peran ganda dalam kehidupannya.

2.4.2 Faktor Pendorong Perubahan Kesejahteraan Psikologis

Konsep kesejahteraan psikologis dibentuk atas dan dua teori utama yaitu teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori *fully function person*. Kombinasi perwujudan konsep dua teori tersebut mendorong terbentuknya kesejahteraan psikologis. Menurut Ryff & Keyes (1995) kesejahteraan psikologis di dasari oleh kebutuhan aktualisasi diri dan upaya individu yang dilakukan setiap orang untuk mengembangkan diri. Kesejahteraan psikologis muncul karena adanya kebutuhan yang membentuk motivasi seorang individu untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkannya.

Dalam konsep teori Maslow dijelaskan seseorang ingin mendapatkan aktualisasi diri sehingga individu tersebut berusaha untuk mencapai prestasi untuk

mendapatkan pengakuan dari orang lain. Ketika hal tersebut terpenuhi, individu akan merasakan kebahagiaan secara psikologis atau disebut dengan *psychological well-being*. Selain itu setelah terpenuhi *needs actualization* maka individu tersebut akan berusaha meningkatkan eksistensinya dengan berusaha meningkatkan kualitas diri, sehingga menjadi individu yang diakui atau dihormati di lingkungannya baik di dalam pekerjaan atau pun di dalam kehidupan masyarakat. Ketika dua konsep tersebut terpenuhi maka kesejahteraan psikologis akan semakin kuat dalam diri individu.

Berdasarkan uraian teori diatas dapat disimpulkan kesejahteraan psikologis secara konsep terbentuk karena dua uraian teori yaitu tingkatan kebutuhan Maslow dan teori *fully function person*. Dua konsep teori tersebut menunjukkan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap individu untuk mendapatkan kehormatan dan pengakuan dari orang lain. Ketika seseorang telah mendapatkan kepangkatan yang tinggi dan di iringi oleh meningkatnya rasa hormat orang lain di lingkungan pekerjaan hingga lingkungan masyarakat, akan menciptakan rasa puas dan bahagia yang disebut dengan kesejahteraan psikologis.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut Luthans (2017:95) iklim organisasi berkaitan dengan suasana kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi. Ketika iklim organisasi semakin kondusif, tentu kenyamanan dalam bekerja akan terbentuk sehingga menjadi pemicu terwujudnya keterikatan karyawan. Ketika suasana dalam organisasi semakin

nyaman, dan hal tersebut diperkuat dengan hubungan yang baik dengan sesama karyawan atau pun atasan, kondisi tersebut mendorong meningkatnya keterikatan kerja yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian Sugito (2021) menemukan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Semakin nyaman iklim yang dirasakan karyawan selama bekerja dalam organisasi maka akan meningkatkan keterikatan karyawan. Ketika iklim organisasi yang dirasakan karyawan semakin nyaman, maka individu yang merasakan hal tersebut akan semakin ingin menjadi bagian penting dari organisasi dan mencoba terus mendorong kejayaan organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Putri *et al.*, (2022) menemukan iklim organisasi yang kian positif mendorong meningkatnya keterikatan kerja yang dirasakan karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Khusnullia dan Khoirunnisa (2021) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Berdasarkan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

H₁ Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan

2.5.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan pada pekerjaannya tentu tidak terlepas dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang dirasakannya dalam bekerja (Gillet *et al.*, 2013). Kualitas kehidupan kerja menunjukkan sejauhmana karyawan merasakan pencapaian yang mereka raih dalam bekerja. Pencapaian tersebut dapat diamati dari

pangkat, wewenang hingga reward selama mereka bekerja. Tingginya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan maka akan mendorong keterikatan yang kuat dalam diri karyawan pada pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan akan semakin terikat dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Hasil penelitian Umami dan Suwarsi (2020) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Ketika kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka keterikatan karyawan pada pekerjaannya akan semakin kuat. Ketika seorang karyawan merasa segala keinginan atau harapan yang dimilikinya terwujud dalam bentuk wewenang dan karir yang lebih baik hingga *reward* yang tinggi maka akan meningkatkan keterikatan pegawai pada pekerjaan dan organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Legowo dan Soliha (2022) menemukan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Hakim dan Bross (2018) menemukan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkatkan keterikatan karyawan. Berdasarkan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

H₂ Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan

2.5.3 Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Keterikatan Karyawan

Menurut James *et al.*, (2015:112) keterikatan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri mereka yaitu kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis atau ketenangan psikologis karyawan selama bekerja menjadi pemicu muncul keterikatan karyawan. Ketika karyawan bekerja dengan perasaan dan psikologis yang bahagia, tentu mereka akan lebih fokus dan berkonsentrasi dalam bekerja, dan mendorong keterikatan yang lebih kuat kepada pekerjaan. Kenyamanan psikologis akan membuat karyawan semakin cermat, teliti dan tepat dalam berfikir atau bekerja, akibatnya mereka menjadi sangat bertanggung jawab pada kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan.

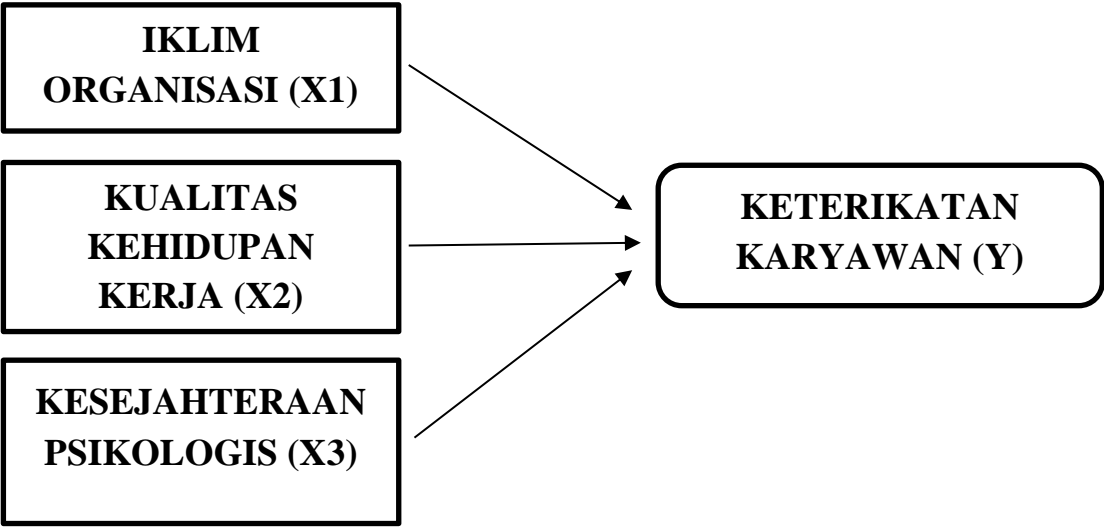
Hasil penelitian Utami (2020) menemukan bahwa keterikatan karyawan dapat di pengaruhi oleh kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Hal yang sejalan juga diperoleh oleh Chairinnisa (2020) mengungkapkan ketika setiap karyawan memiliki kenyamanan psikologis dalam bekerja, nyaman dan menyenangkan pekerjaannya maka akan mendorong keterikatan karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Joshanloo *et al.*, (2017) menemukan bahwa semakin tinggi kenyamanan psikologis yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan keterikatan karyawan. Berdasarkan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu:

H₃ Kesejahteraan Psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kepada uraian teori dan dukungan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka peneliti membuat sebuah kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan yang terjadi antar variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini seperti terlihat pada gambar 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Sesuai dengan data yang peneliti peroleh dari personalia perusahaan ditemukan sebanyak 94 orang karyawan perusahaan diluar pimpinan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dicari dan diolah secara langsung oleh peneliti. Data tersebut juga belum pernah dipublikasikan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Data primer yang diperoleh dari proses penyebaran kuesioner yang direncanakan dilakukan secara langsung oleh peneliti.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini digunakan dua kategori variabel yang diduga variabel tersebut memiliki pengaruh antara satu dengan yang lain. Variabel penelitian yang digunakan meliputi:

3.3.1 Keterikatan Karyawan

Seberapa kuat ikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja diukur dengan instrumen yang diadaptasi dari

Kanten dan Sadullah (2012). Instrumen ini memiliki tiga dimensi yaitu *absortion*, *vigor*, dan *dedication*.

Absortion menunjukkan perasaan yang timbul dalam diri karyawan untuk merasa menjadi bagian penting dalam sebuah organisasi, *Vigor* menunjukkan semangat dan kegigihan untuk memberikan yang terbaik dalam prestasi kepada organisasi, sedangkan *dedication* mengisyaratkan kontribusi yang diberikan dengan sukarela oleh seorang karyawan kepada organisasi yang menjadi tempatnya bekerja. Secara keseluruhan kuesioner ini terdiri atas 11 item yang dikelompokkan atas 3 dimensi.

3.3.2. Iklim Organissi

Iklim organisasi diukur dengan persepsi responden terhadap suasana di lingkungan organisasi meliputi rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Penelitian ini mengadaptasi instrumen berdimensi tunggal dengan 5 item pernyataan yang dikembangkan oleh Vong *et al.*, (2018).

3.3.3 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai mutu dan kualitas kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Penelitian ini mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Kanten & Sadullah (2012). Instrumen ini terdiri atas 22 item pertanyaan untuk mengukur lima dimensi yaitu konstitusionalisme, kondisi kerja,

relevansi sosial dan pentingnya pekerjaan, kompensasi, pekerjaan yang diduduki, dan kapasitas penggunaan dan integrasi sosial

3.3.4 Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan perasaan senang, dan gembira yang dirasakan setiap individu, yang muncul karena segala sesuatunya terjadi sesuai dengan harapan yang diharapkan. Untuk mengukur Kesejahteraan psikologis maka digunakan pernyataan yang di adopsi dari Abolnasser *et al.*, (2023) yaitu: bersedia mendorong diri sendiri untuk melakukan pekerjaan yang menantang, bersedia mengabdikan diri sepenuhnya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, merasa bersemangat melakukan hal-hal baru untuk menyelesaikan pekerjaan, sangat antusias melakukan pekerjaan yang menantang, bersedia menyediakan waktu ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan, berusaha meningkatkan kinerja diri menjadi hal yang di prioritaskan, pekerjaan yang dilakukan sebagai sebuah kebanggaan, bertekad untuk bekerja dengan lebih baik dan teliti serta mencurahkan hati dan segenap jiwa raga untuk menyelesaikan pekerjaan.

3.4 Uji Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas

3.4.1 Uji Validitas

Menurut Hair *et al.*, (2010) pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan pemilihan item pernyataan yang mendukung masing-masing variabel penelitian. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan konsep uji validitas construct. Mengacu pada pendapat construct merupakan instrumen atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur ketepatan masing masing variabel. Untuk menentukan ketepatan construct maka di adopsi pendapat Hair *et al.*, (2019:142) yang menyatakan sebuah construct dinyatakan valid bila memiliki *factor loading*, dimana besaran nilai *factor loading* sangat tergantung pada jumlah responden seperti terlihat pada Tabel 3.2 di bawah ini:

Tabel 3.1
Kriteria *Factor Loading*

<i>Factor Loading</i>	Jumlah Sampel
0.30	350
0.35	250
0.40	200
0.45	150
0.50	120
0.55	100
0.60	85
0.65	75
0.70	60
0.75	50

Sumber: Hair *et al.*, (2019)

Walaupun di dalam tabel terlihat bahwa nilai *factor loading* sangat dipengaruhi oleh ukuran sampel, namun pada penelitian ini sebuah pernyataan yang

valid ditentukan dengan *factor loading* > 0.50 (Fornell & Larcker, 1981). Jika masing masing construct atau instrumen memenuhi prosedur tersebut maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Hair *et al.*, (2010) pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan setiap item pernyataan yang valid bila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Pada tahapan pengujian handalnya masing-masing variabel ditentukan dari nilai *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Menurut Hair *et al.*, (2019) menyatakan sebuah variabel dinyatakan handal bila memiliki *Composite Reliability* > 0.70 dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0.50.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda (OLS)

Merupakan model persamaan yang digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel variabel dependen. Menurut Ghozali (2018:167) secara umum regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Keterikatan Karyawan
X₁ = Iklim Organisasi

- x_2 = Kualitas Kehidupan Kerja
- x_3 = Kesejahteraan Psikologis
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi variabel Iklim Organisasi
- b_2 = Koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja
- b_3 = Koefisien regresi variabel Kesejahteraan Psikologis
- e = *Error term*

3.5.2 Pengujian Hipotesis (Uji t-statistik)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik. Pengujian t-statistik bertujuan untuk membuktikan berpengaruh atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Untuk mencari nilai t-statistik yaitu :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan

t = Mengikuti fungsi dengan derajat kebebasan ; $(df) = n - k - 1$

Sb = Standar Baku

b = Koefisien regresi

Dalam melakukan estimasi data maka digunakan tingkat toleransi kesalahan atau alpha yang digunakan.

Kriteria Pengujian

- a) Jika nilai $\text{sig} \leq \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

b) Jika nilai nilai sig $> \alpha$ 0,05 maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak berarti dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial

BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografis Responden

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung kepada karyawan PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Secara umum prosedur penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terlihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Rekapitulasi Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Proporsi (%)
Jumlah kuesioner yang disebar	94	100
Jumlah kuesioner yang tidak Kembali	15	15,96
Jumlah kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap	6	6,38
Jumlah kuesioner yang diolah	73	77,66

Sumber: Olahan Stata 12 (2023)

Dari hasil penyebaran kuesioner sebanyak 94 eksemplar, hanya 73 eksemplar (77,76%) yang bisa digunakan. 15 Kuesioner tidak dikembalikan oleh responden dan ditemukan enam kusioner yang tidak diisi dengan lengkap.

Tahapan selanjutnya membuat tabulasi 73 kuesioner dan mengolahnya dengan program aplikasi statistik STATA 12. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil terlihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Demografis Responden Menurut Level Pekerjaan

Karakteristik	Level Pekerjaan							
	Karyawan/helper /Operator		Mandor		Asisten /Kepala		Jumlah	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Gender								
Perempuan	5	6.84	0	0.00	1	1.36	6	8,21
Laki-Laki	57	78.08	3	4.10	7	9.58	67	91,78
Status Menikah								
Belum Menikah	13	17,80	1	1,36	2	2,73	16	21.92
Menikah	49	67.12	2	2,73	7	9,58	57	78.08
Pendidikan								
SMA	48	65,75	1	1,36	2	2,73	51	69.86
D3	1	1,36	1	1,36	1	1.36	3	4,10
S1	13	17,80	1	1,36	5	6,84	19	26.02
Jumlah	62	84,9	3	4,1	8	11,0	73	100

Sumber: Olahan Stata 12 (2023)

Pada tabel 4.2 terlihat 57 orang atau 78.08% bergender laki laki ditempatkan sebagai karyawan bagian helper dan operator. Informasi lainnya menunjukkan 3 orang atau 4.10% bertugas sebagai mandor, sedangkan 5 orang atau 6.84% responden perempuan bertugas sebagai karyawan bagian helper atau operator. Hasil observasi juga menemukan sebanyak 49 orang atau 67.12% yang bertugas di bagian helper atau operator berstatus menikah, sedangkan 13 orang atau 17.80% responden lainnya berstatus belum menikah.

Sesuai dengan hasil observasi teridentifikasi sebanyak 48 orang atau 65.75% responden memiliki pendidikan formal setingkat SMA, 13 orang atau 17.86% responden memiliki pendidikan formal setingkat S1. Hasil observasi yang diperoleh

juga menunjukkan responden dengan jumlah paling sedikit adalah mereka yang memiliki pendidikan formal setingkat diploma yaitu hanya berjumlah 1 orang atau 1.36% dari total seluruh responden

Informasi lainnya peneliti peroleh dari identifikasi data responden ditemukan sebagian besar responden memiliki tingkatan usia antara 31 tahun sampai dengan 35 tahun yaitu berjumlah 22 orang atau 30.14% sedangkan responden yang memiliki tingkatan usia diatas 50 tahun yaitu hanya berjumlah 1 orang responden. Jika diamati dari pengalaman kerja di dalam perusahaan ditemukan sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 6 tahun sampai dengan 10 tahun yaitu berjumlah 37 orang atau 50.68% dari total responden, sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit adalah mereka yang telah bekerja kurang dari 1 tahun yaitu hanya berjumlah 2 orang atau 2.74% dari total seluruh responden. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini memiliki tingkatan usia dan pengalaman kerja yang belum relatif tinggi.

4.2 Hasil Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen. Tahapan pengujian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *valid scale*. Menurut Hair *et al.*, (2019) pengujian validitas dilakukan dengan mencari nilai *factor loading* dari masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada penelitian ini *factor loading* yang

digunakan adalah $\geq 0,50$. Untuk pengujian reliabilitas peneliti menggunakan pengukuran dengan Composite Reliability (> 0.70) dan Average Variance Extracted (AVE) > 0.50 . Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil terlihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Nama Instrumen	Jumlah Item Valid	Muatan Factor	AVE	CR
Keterikatan Karyawan				
<i>Absorption</i>	5	0.73 – 0.88	0.63	0.89
<i>Vigor</i>	3	0.60 – 0.78	0.52	0.72
<i>Dedication</i>	3	0.60 – 0.82	0.54	0.76
Iklim Organisasi	5	0.82 – 0.92	0.77	0.94
Kualitas Kehidupan Kerja				
<i>Constitutionalism</i>	5	0.79 – 0.97	0.77	0.94
<i>Working Condition</i>	4	0.67 – 0.92	0.70	0.88
<i>Social Relevance & Important of Work</i>	4	0.72 – 0.95	0.68	0.90
<i>Compensation</i>	2	0.74 – 0.75	0.53	0.69
<i>Work Occupy</i>	6	0.62 – 0.94	0.59	0.92
Kesejahteraan Psikologis	9	0.76 – 0.94	0.77	0.94

Sumber: Olahan Stata 12 (2023)

Instrumen keterikatan karyawan yang terdiri atas tiga dimensi (*absortion*, *vigor* dan *dedication*) memiliki validitas konstruk yang memadai dengan nilai AVE masing-masingnya 0,63; 0,52 dan 0,54. Tidak ditemukan item dengan muatan faktor kurang dari 0,5 untuk setiap item pertanyaan pada masing-masing dimensi. Setiap dimensi mendapatkan realibilitas konstruk (*CR*) yang juga memadai yaitu 0,89; 0,72 dan 0,76.

Iklim organisasi menggunakan konstruk berdimensi tunggal yang direfleksikan melalui 5 item pernyataan. Kelima item tersebut valid dan memiliki muatan faktor yang berkisar antara 0,82 hingga 0,92. Instrumen ini memiliki validitas konstruk yang baik dengan AVE sebesar 0,77 dan reliabilitas konstruk (*CR*) 0,94.

Instrumen kualitas kehidupan kerja yang terdiri atas lima dimensi (*Constitutionalism, Working Condition, Social Relevance & Important of Work, Compensation dan Work Occupy*) memiliki validitas konstruk yang memadai dengan nilai AVE masing-masingnya 0,77 ; 0,70 ; 0,68 ; 0,53 dan 0,59. Tidak ditemukan item dengan muatan faktor kurang dari 0,5 untuk setiap item pertanyaan pada masing-masing dimensi. Setiap dimensi mendapatkan realibilitas konstruk (*CR*) yang juga memadai yaitu 0,94 ; 0,88 ; 0,90 ; 0,69 dan 0,92.

Kesejahteraan Psikologis menggunakan konstruk berdimensi tunggal yang direfleksikan melalui 9 item pernyataan. Sembilan item tersebut valid dan memiliki muatan faktor yang berkisar antara 0,76 hingga 0,94. Instrumen ini memiliki validitas konstruk yang baik dengan AVE sebesar 0,77 dan reliabilitas konstruk (*CR*) 0,94.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Sebelum dilakukan tahapan pengujian hipotesis terlebih dahulu dinarasikan skor jawaban yang diberikan responden untuk menjawab setiap pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil terlihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif

Variabel	Jumlah Item Valid	Kisaran Teoritis		Rata-Rata	Simpangan Baku	Tingkatan
		Min	Mak			
Keterikatan Karyawan	11	11	55	40,71	6,88	Tinggi
Iklim Organisasi	5	5	25	19,35	3,90	Sangat Tinggi
Kualitas Kehidupan Kerja	21	21	105	77,01	10,67	Tinggi
Kesejahteraan Psikologis	9	9	45	34,76	7,89	Tinggi

Sumber: *Olahan Stata 12 (2023)*

Sesuai dengan statistik deskriptif yang diperoleh terlihat variabel keterikatan karyawan memiliki jumlah pernyataan yang valid sebanyak 11 item, sehingga nilai kisaran teoritis terendah yang mungkin diberikan responden adalah 11, sedangkan nilai total skor tertingginya adalah 55. Variabel ini mendapatkan rata-rata skor 40,71 dengan simpangan baku 6,88. Secara relatif, keterikatan kerja berada pada tingkatan tinggi.

Sesuai dengan statistik deskriptif yang diperoleh terlihat variabel iklim organisasi memiliki jumlah pernyataan yang valid sebanyak 5 item, sehingga nilai kisaran teoritis terendah yang mungkin diberikan responden adalah 5, sedangkan nilai total skor tertingginya adalah 25. Variabel ini mendapatkan rata-rata skor 19,35 dengan simpangan baku 3,90. Secara relatif, iklim organisasi berada pada tingkatan tinggi.

Sesuai dengan statistik deskriptif yang diperoleh terlihat variabel kualitas kehidupan kerja memiliki jumlah pernyataan yang valid sebanyak 21 item, sehingga nilai kisaran teoritis terendah yang mungkin diberikan responden adalah 21, sedangkan nilai total skor tertingginya adalah 105. Variabel ini mendapatkan rata-rata skor 77,01 dengan simpangan baku 10,67. Secara relatif, kualitas kehidupan kerja berada pada tingkatan tinggi.

Sesuai dengan statistik deskriptif yang diperoleh terlihat variabel kesejahteraan psikologis memiliki jumlah pernyataan yang valid sebanyak 9 item, sehingga nilai kisaran teoritis terendah yang mungkin diberikan responden adalah 9,

sedangkan nilai total skor tertingginya adalah 45. Variabel ini mendapatkan rata-rata skor 34,76 dengan simpangan baku 7,89. Secara relatif, kualitas kehidupan kerja berada pada tingkatan tinggi.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan uraian metode analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, diketahui bahwa pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dengan nilai koefisien (B) sebagai parameter pengujian. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil terlihat dalam Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Hipotesis

Keterangan	B	Std Error	(Estimasi Selang Kepercayaan 95%)	T	P	Ket
(Constanta)	7.54	2.36	2.84 – 12.24	3.20	0.002	
Iklm Organisasi	-0.160	0.14	-0.45 – 0.13	-1.08	0.283	Tidak Signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.899	0.82	0.74 – 1.06	10.97	0.000	Signifikan
Kesejahteraan Psikologis	0.140	0.95	0.02 – 1.06	2.47	0.016	Signifikan

Catatan F (80,03) Prob: > 0.000, R² 0.776

Sesuai dengan uraian hasil pengujian hipotesis diketahui variabel iklim organisasi memiliki koefisien regresi negatif ($B= -0,160$) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p=0,283$). Dengan demikian tidak cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera (H_1 : ditolak).

Kualitas kehidupan kerja memiliki koefisien regresi positif ($B=0,899$) nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p=0,000$). Hasil ini menunjukkan bahwa cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera (H_2 : diterima).

Kesejahteraan psikologis juga mendapatkan koefisien positif ($B=0,140$) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p=0,016$). Dengan demikian, cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera (H_3 : diterima).

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja. Temuan tersebut menunjukkan terjadinya perubahan iklim organisasi yang dirasakan setiap karyawan PT Dharmasraya Palma Sejahtera tidak akan mempengaruhi keterikatan atau kesetiaan mereka pada organisasi. Temuan yang diperoleh tersebut disebabkan pada umumnya karyawan telah memiliki komitmen yang begitu kepada pekerjaan dan organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja, sehingga perubahan suasana atau iklim di dalam organisasi tidak lagi mempengaruhi kesetiaan mereka kepada PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Selain itu hasil yang diperoleh juga menunjukkan adanya faktor atau variabel lainnya yang lebih

mempengaruhi kesetiaan karyawan pada organisasi seperti keadilan yang mereka rasakan, dukungan organisasi, dan berbagai variabel lainnya.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis pertama mendukung penelitian Putri *et al.*, (2022) yang menemukan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada organisasi. Begitu kuatnya komitmen dalam diri karyawan kepada pekerjaan dan organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja tidak menggoyahkan kesetiaan mereka pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja, walaupun telah terjadi perubahan iklim atau suasana dalam organisasi yang begitu nyata. Hasil yang sejalan juga diperoleh oleh Vanaja dan Sathyavathi, (2022) yang menyatakan iklim organisasi tidak memberikan dampak yang nyata terhadap kesetiaan karyawan pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja.

4.5.2 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Temuan tersebut menunjukkan semakain tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan setiap karyawan akan meningkatkan kesetiaan mereka pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan ketika setiap karyawan merasa tujuan dan harapan mereka dalam bekerja dapat diwujudkan, maka komitmen atau loyalitas mereka kepada organisasi yang menjadi

tempat mereka bekerja akan semakin kuat. Ketika karyawan mendapatkan pengakuan atas dedikasi yang mereka berikan kepada organisasi dalam bentuk peningkatan status, wewenang hingga *reward* yang diterima, hal tersebut mengisyaratkan kualitas kehidupan yang dirasakan meningkat, kondisi tersebut tentu menciptakan kenyamanan dalam diri karyawan yang mendorong mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi kepada organisasi yang menjadi tempat mereka berkarir.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis kedua mendukung hasil penelitian Umami dan Suwarsi (2020) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Ketika kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka keterikatan karyawan pada pekerjaannya akan semakin kuat. Ketika seorang karyawan merasa segala keinginan atau harapan yang dimilikinya terwujud dalam bentuk wewenang dan karir yang lebih baik hingga *reward* yang tinggi maka akan meningkatkan keterikatan pegawai pada pekerjaan dan organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Legowo dan Soliha (2022) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Hakim dan Bross (2018) menemukan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkatkan keterikatan karyawan.

4.5.3 Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya

Palma Sejahtera. Temuan tersebut menunjukkan semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dirasakan setiap karyawan maka akan semakin memperkuat loyalitas mereka kepada organisasi yang menjadi tempat mereka berkarir. Kondisi tersebut terjadi ketika setiap karyawan merasa bahagia, atau sejahtera didalam lingkungan pekerjaannya, maka kondisi tersebut akan membuat mereka nyaman, sehingga menciptakan komitmen dan kesetiaan yang lebih kuat dalam diri karyawan kepada organisasi. Kebahagiaan psikologis tentu akan terlihat dari wajah dan perilaku karyawan yang begitu bersemangat atau antusias dalam bekerja serta memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan perusahaan. Kenyamanan dan kebahagiaan psikologis yang mereka rasakan akan mendorong karyawan tersebut untuk berusaha menjaga dan memajukan organisasi dimana mereka berkarir.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis ketiga mendukung hasil penelitian Utami (2020) menyatakan keterikatan karyawan dapat di pengaruhi oleh kesejahteraan psikologis (*physiological well-being*) yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Hal yang sejalan juga diperoleh oleh Chairinnisa (2020) mengungkapkan ketika setiap karyawan memiliki kenyamanan psikologis dalam bekerja, nyaman dan menyenangkan pekerjaannya maka akan mendorong keterikatan karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Joshanloo *et al.*, (2017) menyatakan semakin tinggi kenyamanan psikologis yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan keterikatan karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sejalan dengan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa kesimpulan penting yaitu:

1. Hasil survei yang telah dilakukan menemukan sebagian besar karyawan di PT Dharmasraya Palm Sejahtera adalah laki laki yaitu berjumlah 78.08% dari total responden, selain itu sebagian besar karyawan bekerja helper atau operator, seta memiliki pendidikan formal setingkat SMA sederajat dan berstatus menikah
2. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera.
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera.
4. Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera.

5.2 Implikasi Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh maka peneliti mengajukan sejumlah implikasi penting yaitu:

1. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ditemukan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Oleh sebab itu manajemen perusahaan harus mendorong terus terjadinya hal tersebut, yaitu dengan cara terus mendorong kemajuan karir karyawan, memberikan *reward* yang adil hingga mengakui kemampuan dan aktualisasi diri yang dicapai karyawan. Ketika seluruh karyawan merasakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi dalam organisasi maka keterikatan karyawan atau kesetiaan karyawan pada organisasi akan semakin tinggi.
2. Selain itu berdasarkan hasil pengujian hipotesis juga ditemukan kebahagiaan atau kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan keterikatan karyawan. Oleh sebab itu penting bagi manajemen untuk mendorong lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan sehingga akan menciptakan kebahagiaan psikologis yang lebih kuat dalam diri karyawan. Perasaan bahagia akan mendorong karyawan merasa terus menjadi bagian penting dari organisasi sehingga mereka akan memiliki keterikatan karyawan yang lebih tinggi pada organisasi.

5.3 Keterbatasan dan Saran Untuk Penelitian Berikutnya

Sesuai dengan uraian hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan diatas maka diajukan beberapa saran bagi:

1. Peneliti menyadari bahwa salah satu keterbatasan dalam penelitian ini berkaitan dengan demografis responden yaitu sebagian besar karyawan di jadikan responden adalah mereka yang bekerja di lapangan, khususnya yang ditugas pada helper atau operator, akibatnya sebagian besar responden yang terpilih sebagai responden bergender laki-laki, serta memiliki pendidikan formal setingkat SMA sederajat. Kurang variatifnya demografis responden mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang agar menggunakan karyawan non lapangan yang ditempatkan pada posisi operasional di PT Dharmasraya Palma Sejahtera sehingga temuan yang diperoleh meningkatkan kualitas hasil temuan yang diperoleh dimasa mendatang.
2. Peneliti menyadari bahwa tidak semua variabel pada penelitian ini memiliki validitas yang memadai yaitu terdapat pada variabel kualitas kehidupan kerja yaitu item 14 dan kesejahteraan psikologis pada item 1 yang memiliki nilai rendah sehingga item tersebut harus di eliminasi.
3. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa masih ada reliabilitas konstruk yang masih kurang memadai yaitu 0,69 pada dimensi *compensation* variabel kualitas kehidupan kerja, secara keseluruhan hasil reliabilitas konstruk masih belum memuaskan yaitu masih rendah diangka 0,69 masih dibawah 0,70.

DAFTAR PUSTAKA

- Abolnasser, M. S. A., Abdou, A. H., Hassan, T. H., & Salem, A. E. (2023). Transformational Leadership, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Psychological Well-Being among Hotel Employees after the Height of the COVID-19 Pandemic: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043609>
- Afrianty, T. W., Burgess, J., & Issa, T. (2015). Family-friendly support programs and work family conflict among Indonesian higher education employees. *Equality, Diversity and Inclusion*, 34(8), 726–741. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2015-0026>
- Bayighomog, S. W., Ogunmokun, O. A., Ikhide, J. E., Tanova, C., & Anasori, E. (2021). How and when mindfulness inhibits emotional exhaustion: a moderated mediation model. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02193-6>
- Bertrand, B. M. (2013). *Career , Family , and the Well-Being of College-Educated Women*. 103(3), 244–250.
- Bui, H. T. M., Zeng, Y., & Higgs, M. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 32(5), 373–386. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2016-0144>
- Chairinnisa, N. (2020). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Employee Engagement Anggota AIESEC Surabaya Sebagai Non-Governmental Organization. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(0), 68–77. <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Chang, E. (1997). Optimism and pessimism as partially independent constructs: relationship to positive and negative affectivity and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 23(3), 433–440. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(97\)00040-8](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(97)00040-8)
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 3950.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R., & Colombat, P. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(10), 1359–

1367. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.12.012>
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hakim, R., & Bross, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 3(01), 51–64. <https://doi.org/10.31326/jks.v3i01.169>
- Heath, C., Sommerfield, A., & von Ungern-Sternberg, B. S. (2020). Resilience strategies to manage psychological distress among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a narrative review. *Anaesthesia*, 75(10), 1364–1371. <https://doi.org/10.1111/anae.15180>
- Igbaria, M., Parasuraman, S., & Badawy, M. K. (2014). Work experiences, job involvement, and quality of work life among information systems personnel. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 18(2), 175–199. <https://doi.org/10.2307/249764>
- James L Gibson, John M Ivancevich, J. H. D. J. & R. K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Joshanloo, M., Capone, V., Petrillo, G., & Caso, D. (2017). Discriminant validity of hedonic, social, and psychological well-being in two Italian samples. *Personality and Individual Differences*, 109, 23–27. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.036>
- Kafka, G. J., & Kozma, A. (2002). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being (SPWB) and their relationship to measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 57(2), 171–190. <https://doi.org/10.1023/A:1014451725204>
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Kaur, R., & Randhawa, G. (2021). Supportive supervisor to curtail turnover intentions: do employee engagement and work–life balance play any role? *Evidence-Based HRM*, 9(3), 241–257. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2019-0118>
- Khusnullia, S., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 56–69.
- Legowo, A., & Soliha, E. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Employee Engagement, dan Resistance to Change Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19(2), 103–124. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v19i2.3216>

- Lisabella, M., & Hasmawaty, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209–226. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>
- Luthans, F. (2017). Organizational Behavior : Organizational Contexts. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Pio, R. J., & Lengkong, F. D. J. (2020). The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior. *Journal of Management Development*, 39(3), 293–305. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0186>
- Putri, S. A. P., Zellawati, A., & Setasari, P. (2022). Employee Engagement Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Image*, 02(5), 62–77.
- Rivai, V. & E. J. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). McGraw-Hill.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sharma, R., Mishra, R., & Mishra, A. (2021). Determinants of satisfaction among social entrepreneurs in e-Government services. *International Journal of Information Management*, 60(July), 102386. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102386>
- Sugito, Ari, Angriawan, S. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan PT Kartika Cemerlang Sejati. *Bisnis & Ekonomi*, 12(2), 1–23.
- Ummi, H. S., & Suwarsi, S. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih di Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1086–1090.
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh Psychological Well-being terhadap Work Engagement Karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161–172. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.34221>
- Vanaja, A., & Sathyavathi, P. M. (2022). *Organizational climate with regard to the Quality of Work life at Apollo Hospital*. 10(11), 1–6.

- Victoria, I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi (Studi pada Karyawan Non Medis RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(3), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Vong, L. T. N., Ngan, H. F. B., & Lo, P. C. P. (2018). Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay?: Evidence from Macau SAR, China. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-09-2017-0022>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PT DHARMASRAYA PALMA SEJAHTERA

Kepada Yth:
Sdr/I Responden
Di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya doa' kan semoga Bapak/Ibu Sdr/I selalu sukses dalam aktifitas sehari-hari. Saya yang membuat kuesioner ini adalah:

Nama : Jefry Daniel
NPM : 1810011211026
Jurusan : Manajemen

Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) di Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta, maka saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung dalam penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT Dharmasraya Palma Sejahtera. ”**. Oleh sebab itu sudilah kiranya bagi Bapak atau Ibu untuk berpartisipasi mengisi setiap pernyataan yang peneliti ajukan. Sebelum dan sesudahnya peneliti ucapkan terima kasih. Informasi yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya karena hanya akan digunakan untuk penelitian semata.

Demikian saya sampaikan hal ini, atas bantuan dan kesediaan yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Jefry Daniel

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN PADA PT DHARMASRAYA PALMA SEJAHTERA**

IDENTITAS RESPONDEN

☺ **Petunjuk Pengisian**

Berilah Tanda (√) pada setiap pilihan jawaban yang telah disediakan pada identitas responden dibawah ini. Atas perhatian yang Bapak / Ibu Berikan saya ucapkan terima kasih:

Gender : Laki Laki Perempuan

Umur : Tahun

Lama Bekerja : Tahun

Jabatan : Tahun

Status : Menikah Belum Menikah

Pendidikan : SMA D3 S1 S2

Yang Menyatakan,

(.....)

KETERIKATAN KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Absorption						
1.	Saya merasa sangat fokus dengan pekerjaan saat ini					
2.	Waktu berlalu dengan cepat ketika saya bekerja					
3	Saya terbawa suasana ketika melakukan pekerjaan					
4	Sungguh sulit bagi saya meninggalkan pekerjaan yang dilakukan ketika telah memulainya					
5	Saya merasa bahagia bila dapat terus bekerja dengan tenang					
Vigor						
6	Saya merasa sangat antusias dan merasa tertantang ketika bekerja					
7	Ketika bekerja saya merasa sangat bersemangat					
8	Saya akan terus bekerja untuk waktu yang relatif panjang					
Dedication						
9	Saya sangat memahami pekerjaan yang dilakukan					
10	Pekerjaan ini sangat menginspirasi saya					
11	Saya merasa sangat bangga dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini					

IKLIM ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Manajemen dan pimpinan perusahaan ini selalu memberikan dukungan pada saya dalam bekerja					
2.	Saya memiliki rekan kerja yang ramah serta memiliki tingkat kerja sama yang tinggi					
3	Setiap karyawan selalu memperlihatkan kepedulian pada pekerjaannya, mereka selalu terlihat bersemangat dan memiliki kerja sama yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya					
4	Karyawan perusahaan ini memiliki pengetahuan dan pengalaman yang tepat untuk melaksanakan tanggung jawabnya					
5	Penghargaan dan promosi didasarkan pada prestasi yang mampu dicapai masing masing karyawan					

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
<i>Constitutionalism</i>						
1	Saya merasa senang karena ide dan inspirasi yang disampaikan pada organisasi di dengar oleh manajemen					
2	Organisasi ini membebaskan saya untuk menyampaikan ekspresi					
3	Saya merasa sikap saling hormat menghormati dalam perusahaan ini relatif tinggi					
4	Saya merasa puas dengan aturan dan norma dalam organisasi ini					
5	Saya merasa sangat dihargai dalam organisasi ini					
<i>Working Condition</i>						
6	Saya merasa aman dalam bekerja karena perusahaan menjamin keselamatan setiap karyawan dalam bekerja					
7	Saya menilai perusahaan ini memiliki teknologi yang menunjang keberhasilan tujuan organisasi					
8	Dalam melakukan pekerjaan ini, perusahaan menyediakan perlengkapan dan peralamanan kewanaman yang lengkap					
9	Saya beban kerja yang dimiliki masing-masing karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka					
<i>Social Relevance and Important of Work</i>						
10	Kualitas layanan dan reward yang diberikan manajemen kepada saya relatif sesuai					
11	Saya merasa puas dalam bekerja karena instansi yang menjadi tempat saya bekerja memiliki reputasi yang tinggi					
12	Saya merasa sangat puas dengan tipe dan pola komunikasi dalam penelitian ini					
13	Saya merasa bangga dengan pencapaian saya dalam bekerja					
<i>Compensation</i>						
14	Saya merasa puas dengan kompensasi yang diterima					
15	Saya merasa puas dengan penambahan kompensasi yang saya terima					
16	Saya merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan prestasi yang saya capai					
<i>Work Occupy</i>						
17	Saya merasa bekerja pada perusahaan ini sangat nyaman					
18	Saya merasa nyaman dengan perencanaan kerja dan liburan di perusahaan ini					
19	Pekerjaan yang dilakukan tidak mengganggu rutinitas saya di lingkungan keluarga					
20	Saya merasa puas dengan tanggung jawab yang diterima dari atasan					
21	Saya merasa sangat puas dengan komitmen yang diperlihatkan					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
22	Saya puas bekerja di perusahaan ini karena mendapatkan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja					

KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS (PSYCHOLOGICAL WELL-BEING)

No	Pernyataan	STS	TS	TP	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan hidup saya sehari-hari dan mengelola tanggung jawab saya dengan baik					
2.	Saya cenderung memperhatikan hal hal yang penting bagi saya, tetapi tidak memperhatikan hal yang penting bagi orang lain					
3.	Saya merasa orang yang bijaksana					
4.	Saya merasa sangat fleksibel					
5	Saya sangat memahami cara untuk mencapai harapan saya					
6	Saya merasa sangat mampu dalam mengambil keputusan					
7	Saya merasa psikologis saya sangat nyaman karena segala keinginan yang di inginkan dalam hidup dapat terpenuhi					
8	Saya percaya, segala tujuan yang diharapkan dalam hidup dapat terwujud					
9	Saya berfikir akan selalu belajar dari pengalaman hidup yang masih akan berlanjut					
10	Saya merupakan orang yang percaya diri					

TERIMA KASIH

Lampiran 1
Demografi Responden

. table Gender

Gender	Freq.
Perempuan	6
Laki-Laki	67

. table Usia

Usia	Freq.
24	2
25	2
26	3
27	6
28	3
29	3
30	5
31	3
32	6
33	5
34	1
35	7
36	10
37	6
39	1
43	3
47	2
48	4
53	1

. table Lamakerja

Lamakerja	Freq.
.5	2
1	2
1.5	3
2	6
3	4
4	5
5	9
6	15
7	7
8	4
9	6
10	5
11	4
12	1

. table Jabatan

Jabatan	Freq.
Asisten Proses	2
Mandor Proses	1
Operator Boiler	2
Help Operator Boiler	3
Operator Rebusan	1
Operator Klarifikasi	1
Operator Press	1
Help Operator Press	1
Operator Kernel	1
Helper Operator Kernel	2
Operator Thresher	1
Helper Operator Thresher	1
Operator Loader	1
Sopir Truk	1
Operator WTP	2
Asisten Maintenance	1
Mandor Maintenance	1
Mekanik	3
Pembantu Mekanik	5
TK Listrik	2
Asisten Laboratorium	1
Analisis	2
Sample Boy	4
Asisten Sortasi	1
Mandor Sortasi	1
Anggota Sortasi	10
KTU	1
Kr Pembukuan/Kasir	1
Kr Payroll	1
Kr Pengiriman	1
Kr Timbangan	2
Kepala Gudang	1
Kerani	1
Office Girl	1
Pengurus Mess Direksi	1
Kepala Keamanan	1
Danru	1
Wakil Danru	1
Anggota Security	8

```
. table Status
```

Status	Freq.
Belum Menikah	15
Menikah	58

```
. table Pendidikan
```

Pendidikan	Freq.
SMA	51
D3	3
S1	19

. table Leveljob Pendidikan, row col

Leveljob	Pendidikan			
	SMA	D3	S1	Total
Kary/Helper/Operator/Anggota	48	1	13	62
Mandor	1	1	1	3
Asisten/Kepala	2	1	5	8
Total	51	3	19	73

. table Leveljob Gender Pendidikan, row col

Leveljob	Pendidikan and Gender								
	SMA			D3			S1		
	Perempuan	Laki-Laki	Total	Perempuan	Laki-Laki	Total	Perempuan	Laki-Laki	Total
Kary/Helper/Operator/Anggota	2	46	48	1		1	2	11	13
Mandor		1	1		1	1		1	1
Asisten/Kepala		2	2		1	1	1	4	5
Total	2	49	51	1	2	3	3	16	19

Lampiran 2

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Keterikatan Karyawan

Number of observations: 73

Description of items

	Missing data rate	N	Response categories					Alpha - item	Loevinger Hj coeff	Number of NS Hjk
			1	2	3	4	5			
ee1	0.00%	73	1.37%	2.74%	27.40%	50.68%	17.81%	0.88	0.70	0
ee2	0.00%	73	1.37%	5.48%	35.62%	43.84%	13.70%	0.87	0.67	0
ee3	0.00%	73	1.37%	9.59%	38.36%	41.10%	9.59%	0.86	0.74	0
ee4	0.00%	73	1.37%	5.48%	42.47%	39.73%	10.96%	0.89	0.63	0
ee5	0.00%	73	1.37%	6.85%	34.25%	49.32%	8.22%	0.86	0.72	0

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
Absorption	73	0.89	.	0.69	0.63

Number of used individuals: 73

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
ee1	Absorption	0.74	0.06	4.73	0.41	0.45
ee2	Absorption	0.77	0.06	4.34	0.38	0.40
ee3	Absorption	0.88	0.04	4.11	0.36	0.23
ee4	Absorption	0.73	0.06	4.35	0.38	0.47
ee5	Absorption	0.84	0.04	4.49	0.39	0.29

Goodness of fit:

chi2	df	chi2/df	RMSEA [90% CI]	SRMR	NFI	RNI	CFI	IFI	MCI
26.35	5	5.3	0.242 [0.156 ; 0.336]	0.050	0.886	0.904	0.904	0.906	0.862

(p-value = 0.000)

Number of observations: 73

Description of items

	Missing data rate	N	Response categories					Alpha - item	Loevinger Hj coeff	Number of NS Hjk
			1	2	3	4	5			
ee6	0.00%	73	1.37%	2.74%	30.14%	52.05%	13.70%	0.74	0.52	0
ee7	0.00%	73	1.37%	1.37%	24.66%	54.79%	17.81%	0.64	0.56	0
ee8	0.00%	73	1.37%	4.11%	19.18%	53.42%	21.92%	0.62	0.58	0

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
Vigor	73	0.75	.	0.56	0.52

Number of used individuals: 73

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
ee6	Vigor	0.60	0.10	4.81	0.42	0.64
ee7	Vigor	0.74	0.09	5.06	0.43	0.45
ee8	Vigor	0.78	0.09	4.70	0.41	0.39

Goodness of fit:

chi2	df	chi2/df	RMSEA [90% CI]	SRMR	NFI	RNI	CFI	IFI	MCI
0.00	0	.	0.000 [0.000 ; 0.000]	0.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

(p-value = .)

Number of observations: 73

Description of items

	Missing data rate	N	Response categories					Alpha - item	Loevinger Hj coeff	Number of NS Hjk
			1	2	3	4	5			
ee9	0.00%	73	1.37%	5.48%	38.36%	41.10%	13.70%	0.76	0.54	0
ee10	0.00%	73	2.74%	6.85%	28.77%	42.47%	19.18%	0.62	0.61	0
ee11	0.00%	73	1.37%	2.74%	24.66%	46.58%	24.66%	0.66	0.61	0

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
Dedication	73	0.76	.	0.59	0.54

Number of used individuals: 73

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
ee9	Dedication	0.60	0.09	4.29	0.37	0.64
ee10	Dedication	0.82	0.09	3.88	0.34	0.32
ee11	Dedication	0.74	0.09	4.61	0.40	0.45

Goodness of fit:

chi2	df	chi2/df	RMSEA [90% CI]	SRMR	NFI	RNI	CFI	IFI	MCI
0.00	0	.	0.000 [0.000 ; 0.000]	0.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

(p-value = .)

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi

Number of observations: 73

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
Dim1	73	0.94	.	0.83	0.77

Number of used individuals: 73

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
iko1	Dim1	0.91	0.03	4.53	0.39	0.18
iko2	Dim1	0.88	0.03	4.29	0.37	0.22
iko3	Dim1	0.86	0.03	4.42	0.38	0.26
iko4	Dim1	0.92	0.03	4.74	0.41	0.15
iko5	Dim1	0.82	0.04	4.64	0.40	0.33

Goodness of fit:

chi2	df	chi2/df	RMSEA [90% CI]	SRMR	NFI	RNI	CFI	IFI	MCI
24.95	5	5.0	0.234 [0.148 ; 0.329]	0.034	0.931	0.943	0.943	0.944	0.871

(p-value = 0.000)

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

```
. validscale qw11 qw12 qw13 qw14 qw15 qw16 qw17 qw18 qw19 qw110 qw111 qw112 qw113 qw114 qw115 qw116 qw117 qw118 qw119 qw120 qw121 qw122
> 22, partition(5 4 4 3 6) scorename(Constitutinalism WorkCondition Social Compensation WorkOccupy) descitems compscore(sum) cfa cfametho
> d(ml) cfastand alpha(0.7) delta(0.9) h(0.3) hjmin(0.3) tconc(0.4)
Items used to compute the scores
```

```
Constitutinalism : qw11 qw12 qw13 qw14 qw15
WorkCondition : qw16 qw17 qw18 qw19
Social : qw110 qw111 qw112 qw113
Compensation : qw114 qw115 qw116
WorkOccupy : qw117 qw118 qw119 qw120 qw121 qw122
```

Number of observations: 73

Description of items

	Missing data rate	N	Response categories					Alpha - item	Loevinger Hj coeff	Number of NS Hjk
			1	2	3	4	5			
qw11	0.00%	73	1.37%	5.48%	13.70%	53.42%	26.03%	0.94	0.81	0
qw12	0.00%	73	1.37%	2.74%	24.66%	49.32%	21.92%	0.92	0.88	0
qw13	0.00%	73	1.37%	5.48%	27.40%	43.84%	21.92%	0.92	0.83	0
qw14	0.00%	73	1.37%	9.59%	30.14%	36.99%	21.92%	0.92	0.87	0
qw15	0.00%	73	1.37%	6.85%	35.62%	35.62%	20.55%	0.94	0.77	0
qw16	0.00%	73	1.37%	8.22%	27.40%	42.47%	20.55%	0.85	0.74	0
qw17	0.00%	73	1.37%	2.74%	23.29%	45.21%	27.40%	0.86	0.70	0
qw18	0.00%	73	1.37%	1.37%	13.70%	50.68%	32.88%	0.84	0.72	0
qw19	0.00%	73	1.37%	4.11%	12.33%	49.32%	32.88%	0.84	0.73	0
qw110	0.00%	73	5.48%	16.44%	31.51%	30.14%	16.44%	0.86	0.77	0
qw111	0.00%	73	6.85%	13.70%	41.10%	23.29%	15.07%	0.84	0.80	0
qw112	0.00%	73	9.59%	5.48%	45.21%	23.29%	16.44%	0.90	0.68	0
qw113	0.00%	73	8.22%	20.55%	41.10%	20.55%	9.59%	0.88	0.74	0
qw114	0.00%	73	4.11%	5.48%	43.84%	28.77%	17.81%	0.68	0.51	0
qw115	0.00%	73	2.74%	13.70%	10.96%	64.38%	8.22%	0.38	0.64	0
qw116	0.00%	73	-	9.59%	12.33%	65.75%	12.33%	0.70	0.43	0
qw117	0.00%	73	2.74%	20.55%	6.85%	67.12%	2.74%	0.92	0.59	0
qw118	0.00%	73	1.37%	5.48%	10.96%	49.32%	32.88%	0.91	0.74	0
qw119	0.00%	73	1.37%	10.96%	16.44%	61.64%	9.59%	0.90	0.73	0
qw120	0.00%	73	2.74%	24.66%	5.48%	43.84%	23.29%	0.90	0.78	0
qw121	0.00%	73	2.74%	17.81%	9.59%	64.38%	5.48%	0.89	0.80	0
qw122	0.00%	73	2.74%	20.55%	12.33%	60.27%	4.11%	0.89	0.79	0

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
Constitutinalism	73	0.94	.	0.83	0.77
WorkCondition	73	0.88	.	0.72	0.70
Social	73	0.90	.	0.75	0.68
Compensation	73	0.69	.	0.53	0.43
WorkOccupy	73	0.92	.	0.74	0.59

Confirmatory factor analysis

Warning: some items have less than 5 response categories. If multivariate normality assumption does not hold, maximum likelihood estimation might not be appropriate. Consider using cfamethod(adf).

Number of used individuals: 73

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
qw11	Constitution	0.83	0.04	4.62	0.40	0.31
qw12	Constitution	0.97	0.01	4.69	0.41	0.06
qw13	Constitution	0.86	0.03	4.26	0.37	0.27
qw14	Constitution	0.89	0.03	3.82	0.34	0.21
qw15	Constitution	0.79	0.05	3.98	0.35	0.37
qw16	WorkCondition	0.92	0.02	4.03	0.35	0.15
qw17	WorkCondition	0.77	0.05	4.60	0.40	0.40
qw18	WorkCondition	0.67	0.07	5.20	0.45	0.55
qw19	WorkCondition	0.74	0.06	4.77	0.41	0.45
qw110	Social	0.90	0.03	3.04	0.28	0.18
qw111	Social	0.95	0.02	3.00	0.27	0.11
qw112	Social	0.72	0.06	2.99	0.27	0.48
qw113	Social	0.77	0.05	2.86	0.26	0.40
qw114	Compensation	0.44	0.12	3.57	0.32	0.81
qw115	Compensation	0.75	0.08	3.95	0.35	0.44
qw116	Compensation	0.74	0.07	4.94	0.43	0.45
qw117	WorkOccupancy	0.62	0.08	3.70	0.33	0.62
qw118	WorkOccupancy	0.71	0.06	4.62	0.40	0.50
qw119	WorkOccupancy	0.77	0.05	4.35	0.38	0.41
qw120	WorkOccupancy	0.88	0.03	3.09	0.28	0.22
qw121	WorkOccupancy	0.94	0.02	3.75	0.33	0.12
qw122	WorkOccupancy	0.93	0.02	3.61	0.32	0.14

Covariances between dimensions:

	Constitution	WorkCondition	Social	Compensation	WorkOccupancy
Constitution	1.00
WorkCondition	0.96	1.00	.	.	.
Social	0.08	-0.01	1.00	.	.
Compensation	0.21	0.21	0.44	1.00	.
WorkOccupancy	0.12	0.08	0.15	0.79	1.00

Goodness of fit:

chi2	df	chi2/df	RMSEA [90% CI]	SRMR	NFI	RNI	CFI	IFI	MCI
556.02	199	2.8	0.157 [0.141 ; 0.172]	0.093	0.688	0.770	0.770	0.775	0.084

(p-value = 0.000)

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Kesejahteraan Psikologis

Number of observations: 73

Description of items

	Missing data rate	N	Response categories					Alpha - item	Loevinger Hj coeff	Number of NS Hjk
			1	2	3	4	5			
psy1	0.00%	73	12.33%	15.07%	15.07%	57.53%	-	0.96	0.12	6
psy2	0.00%	73	4.11%	1.37%	20.55%	34.25%	39.73%	0.93	0.76	0
psy3	0.00%	73	4.11%	5.48%	23.29%	36.99%	30.14%	0.93	0.71	1
psy4	0.00%	73	5.48%	6.85%	27.40%	36.99%	23.29%	0.93	0.73	1
psy5	0.00%	73	4.11%	5.48%	28.77%	34.25%	27.40%	0.93	0.75	0
psy6	0.00%	73	4.11%	2.74%	26.03%	41.10%	26.03%	0.93	0.77	1
psy7	0.00%	73	2.74%	4.11%	17.81%	46.58%	28.77%	0.93	0.71	1
psy8	0.00%	73	2.74%	1.37%	23.29%	46.58%	26.03%	0.93	0.65	1
psy9	0.00%	73	4.11%	2.74%	13.70%	49.32%	30.14%	0.93	0.65	1
psy10	0.00%	73	4.11%	2.74%	27.40%	39.73%	26.03%	0.93	0.72	0

Reliability

	n	alpha	delta	H	Hj_min
Dim1	73	0.94	.	0.66	0.12 (item psy1)

Number of used individuals: 73

Item	Dimension	Factor loading	Standard error	Intercept	Standard error	Error variance
psy1	Dim1	0.14	0.12	2.92	0.27	0.98
psy2	Dim1	0.88	0.03	3.99	0.35	0.22
psy3	Dim1	0.87	0.03	3.66	0.32	0.25
psy4	Dim1	0.89	0.03	3.40	0.30	0.21
psy5	Dim1	0.90	0.02	3.60	0.32	0.18
psy6	Dim1	0.94	0.02	3.88	0.34	0.11
psy7	Dim1	0.86	0.03	4.22	0.37	0.26
psy8	Dim1	0.78	0.05	4.41	0.38	0.40
psy9	Dim1	0.76	0.05	4.16	0.36	0.43
psy10	Dim1	0.85	0.04	3.85	0.34	0.28

Goodness of fit:

chi2	df	chi2/df	RMSEA [90% CI]	SRMR	NFI	RNI	CFI	IFI	MCI
126.07	35	3.6	0.189 [0.154 ; 0.225]	0.061	0.843	0.880	0.880	0.881	0.531

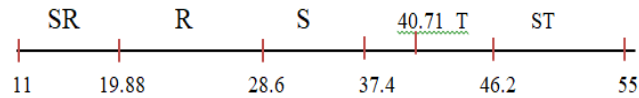
(p-value = 0.000)

Lampiran 6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

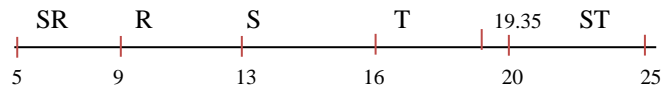
. summarize ee ocl qwl psy

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
ee	73	40.71233	6.886943	11	55
ocl	73	19.35616	3.899323	5	25
Qwl	73	77.0137	11.11492	46	98
psy	73	34.76712	7.890783	9	45

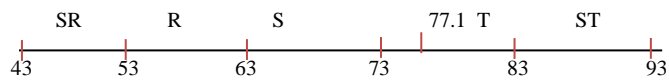
Skala Interval Variabel Keterikatan Karyawan



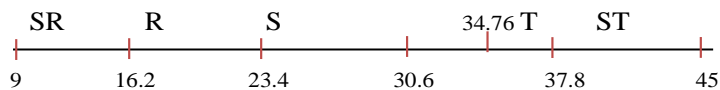
Skala Interval Variabel Iklim Organisasi



Skala Interval Variabel Kualitas Kehidupan Kerja



Skala Interval Variabel Kesejahteraan Psikologis



Lampiran 7

Hasil Pengujian Hipotesis

```
. reg ee ocl qwl psy
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	73
Model	2652.59949	3	884.199828	F(3, 69)	=	80.03
Residual	762.359419	69	11.0486872	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.7768
				Adj R-squared	=	0.7671
Total	3414.9589	72	47.4299848	Root MSE	=	3.324

ee	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
ocl	-.1601448	.148122	-1.08	0.283	-.4556401 .1353505
qwl	.8997558	.0820462	10.97	0.000	.7360781 1.063434
psy	.140488	.0568489	2.47	0.016	.0270775 .2538984
_cons	7.54723	2.357234	3.20	0.002	2.844676 12.24978