

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

Jefry Daniel<sup>1)</sup>, Surya Dharma<sup>2)</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta

Email: [jfrydaniel@gmail.com](mailto:jfrydaniel@gmail.com), [sdharma3005@gmail.com](mailto:sdharma3005@gmail.com)

## PENDAHULUAN

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 [1] 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.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada kepada 94 karyawan PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Metode analisis dilakukan dengan menggunakan teknik sensus. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Pada penelitian ini digunakan dua karakteristik variabel yaitu variabel dependen yaitu diukur dengan keterikatan karyawan dan variabel kedua adalah variabel independent yang terdiri dari iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis.

Keterikatan kerja diukur dengan indikator yang diadopsi dari [2]. Instrumen ini memiliki tiga dimensi yaitu *absortion*, *vigor*, dan *dedication*. Variabel iklim organisasi diukur dengan

instrument berdimensi tunggal yang di adopsi dari [3]. Kualitas kehidupan kerja diadopsi dari [2] yaitu dengan menggunakan lima indikator sedangkan variabel Kesejahteraan psikologis di ukur dengan mengadopsi indikator yang dikembangkan oleh dari [4]. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda OLS dan pengujian t-statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda (OLS) dan pengujian t-statistik. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan tahapan pengujian yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil terlihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis**

Keterangan	B	P	Ket
(Constanta)	7.54	0.002	
Iklim Organisasi	-0.160	0.283	Tidak Signifikan
QWL	0.899	0.000	Signifikan
Kesejahteraan Psiko	0.140	0.016	Signifikan

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).

## KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera. Pada tahapan pengujian hipotesis kedua ditemukan Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera sedangkan pengujian hipotesis ketiga ditemukan Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di PT Dharmasraya Palma Sejahtera.

## REFERENCE

- [1] F. Luthans, *Organizational Behavior : Organizational Contexts*, 13th ed. Irwin: McGraw-Hill, 2017.
- [2] S. Kanten and O. Sadullah, "An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 62, pp. 360–366, 2012, doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.057.
- [3] L. T. N. Vong, H. F. B. Ngan, and P. C. P. Lo, "Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay?: Evidence from Macau SAR, China," *J. Chinese Hum. Resour. Manag.*, vol. 9, no. 1, pp. 2–20, 2018, doi: 10.1108/JCHRM-09-2017-0022.
- [4] M. S. A. Abolnasser, A. H. Abdou, T. H. Hassan, and A. E. Salem, "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," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 20, no. 4, 2023, doi: 10.3390/ijerph20043609.