

PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS, QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KETERLIBATAN KERJA MELALUI KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KEBUMEN

Putri Nur Fitriyani

Program Studi Manajemen S1

STIE Putra Bangsa

nurfitriputri779@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim psikologis dan quality of work life terhadap keterlibatan kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 50 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan *sampling jenuh*. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala *likert* yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS 23 for windows*. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa iklim psikologis dan (QWL) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen dan komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan kerja PNS Kemenag Kabupaten Kebumen. Sedangkan iklim psikologis dan quality of work life tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square struktural I variabel komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel bebas iklim psikologis dan quality of work life sebesar 70,2% dan sisanya 29,8% variabel komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini. Nilai R Square struktural II variabel keterlibatan kerja dipengaruhi oleh variabel iklim psikologis, quality of work life dan komitmen afektif sebesar 75,1% dan sisanya 24,9% variabel keterlibatan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Kata kunci: iklim psikologis, quality of work life, Komitmen afektif, dan keterlibatan kerja PNS.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak yang penting dari suatu organisasi dimana aspek manusia memiliki peranan sebagai perencana dan pelaku aktif dalam berbagai aktivitas bagi suatu perusahaan dan pada masa kompetitif saat ini perusahaan telah menyadari bahwa hanya dengan mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki akan menjadi asset yang penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan berusaha mendapatkan SDM yang produktif agar dapat mendukung efektivitas suatu perusahaan yang lebih baik, dengan begitu dibutuhkan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang mampu meningkatkan perilaku karyawan yang dapat membawa dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai dan mewujudkan target atau tujuan dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk

mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi. Hasibuan (2003:12) mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Bila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Menurut (Brown & Leigh, 1996) keterlibatan kerja adalah seseorang dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis melalui pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

menurut (Kahn & Kram, 1994) keterlibatan kerja adalah karyawan yang terlibat lebih bersifat psikologis, lebih perhatian, dan menampilkan koneksi yang lebih besar kepekerjaan mereka. Meskipun karyawan ini terlibat, mudah bagi organisasi untuk mengakses bagian yang tidak dapat diakses dari mereka. Pegawai selalu mengikuti rapat yang diadakan oleh organisasi, pegawai selalu ikut serta berpartisipasi dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi seperti mengikuti kegiatan sosialisasi, pegawai melaksanakan pendampingan penilaian kegiatan macam-macam lomba.

Dinas pendidikan adalah sebuah lembaga pendidikan milik pemerintah kabupaten kebumen yang merupakan lembaga yang penyusunan rencana dan program di bidang pendidikan, pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan. Dinas pendidikan kabupaten kebumen berlokasi di jalan veteran No.2 kebumen, yang secara kepegawean berada dalam kewenangan pemerintah kabupaten kebumen. Secara keseluruhan Jumlah karyawan di dinas pendidikan ada 112 pegawai yang terdiri dari 50 pegawai PNS dan 62 pegawai non PNS. Tujuan dari dinas pendidikan adalah terwujudnya layanan pendidikan awal, menengah, non formal yang berkualitas sesuai dengan standar nasional. Pegawai dinas pendidikan melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan bidang kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah dengan baik, melaksanakan koordinasi di bidang pendidikan, melaksanakan perumusan rencana, pemantauan, evaluasi dengan baik dan mereka selalu bertahan disana karna pekerjaan mereka penting dan sudah menjadi identitas diri mereka, dan mereka disana selalu bekerja dengan santai dan tepat waktu, pegawai dinas pendidikan nyaman bekerja disana karena peran kerja yang jelas sesuai dengan deskriptif pekerjaan mereka. Berdasarkan fenomena diatas peneliti ingin meneliti tentang keterlibatan kerja.

Menurut Brown & Leigh (1996) iklim psikologi adalah mengembangkan iklim psikologi yang didasarkan pada bagaimana karyawan memandang aspek lingkungan organisasi dan mempersiapkan lingkungan

tersebut berkaitan dengan kesejahteraan individu. Pegawai dinas pendidikan nyaman bekerja karena peran kerja yang jelas sesuai dengan deskriptif pekerjaan, pegawai disana pun nyaman bekerja disana karena bebas mengekspresikan diri dengan mempresentasikan ide-ide mereka, mereka juga nyaman bekerja disana karena bisa memberikan kontribusi yang sesuai dengan visi dan misi atau tujuan dari dinas pendidikan.

Menurut Nawawi (2001:67) QWL adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Sirgy, Efraty, Siegel and Lee (2001) QWL adalah sebagai kepuasan karyawan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan, dan hasil yang berasal dari partisipasi di tempat kerja. Menurut Carlson (1980) QWL di pandang sebagai kondisi kerja yang dirasakan dalam suatu organisasi. Modal manusia rata-rata menghabiskan minimal delapan jam waktuharian di tempat kerja dengan melakukan tugas-tugas yang tekun, telah melihat QWL sebagai gerakan, seperangkat intervensi organisasi dan jenis kehidupan kerja yang dialami oleh karyawan. menurut (Havlovic, 1991; Cohen et al., 1997; King and Ehrhard, 1997). Menyatakan bahwa suatu QWL yang efektif pada dasarnya merupakan alat untuk memperbaiki kondisi kerja (perspektif karyawan) dan efisiensi organisasi yang lebih besar (terutama dari perspektif pemberi kerja). Hasil positif QWL telah didukung oleh sejumlah studi sebelumnya, diantaranya adalah pengurangan absensi, tingkat, perputaran yang lebih rendah, dan peningkatan kepuasan kerja. pegawai dinas pendidikan selalu berpartisipasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan dalam membuat laporan dan melaksanakan pemantauan, evaluasi, pegawai selalu nyaman dengan pekerjaan mereka dan nyaman dengan lingkungan kerja mereka, pegawai selalu bekerja mencapai target, pegawai disana pun mendapat tunjangan social.

Menurut Uygur dan Kilic (2009) telah mengungkapkan bahwa ada korelasi positif atau berpengaruh antara komitmen afektif dengan keterlibatan kerja. Menurut (Greenberg, 2011) komitmen afektif adalah komitmen mengacu pada kekuatan keinginan

orang untuk terus bekerja dalam sebuah organisasi karena mereka menganggap positif dan setuju dengan tujuan dan nilai-nilai yang mendasarinya, menurut (Allen dan Meyer, 1990, Muthuveloo & Rose, 2005) komitmen afektif mengacu pada keterkaitan emosional karyawan yang diidentifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (berdasarkan perasaan positif atau emosi terhadap organisasi). Pegawai dinas pendidikan ingin terus menjadi bagian dari kantor dinas pendidikan, pegawai disana sangat senang jika dapat bekerja sampai pension, pegawai disana terikat secara bahagia dengan pekerjaan mereka di dinas pendidikan, pegawai melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan dan bidang kebudayaan.

Berdasarkan penelitian dahulu yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja. Dari latar belakang yang telah diuraikan dan fenomena yang didapat maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH IKLIM PSIKOLOGI, QWL (QUALITY OF WORK LIFE) TERHADAP KETERLIBATAN KERJA MELALUI KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KEBUMEN”**

METODE

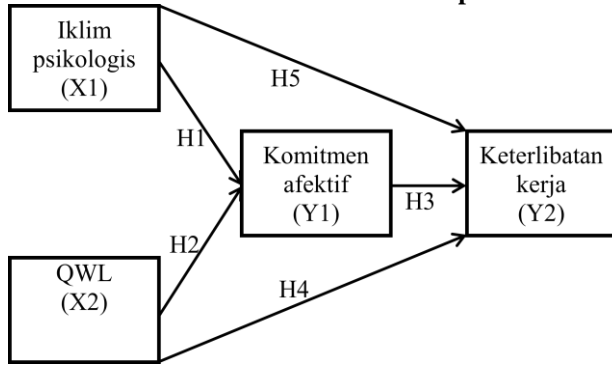
1. Keterlibatan kerja menurut Cummings dan Worley (1997) adalah tingkat keterlibatan anggota dalam memperbaiki performansi organisasi dan kesejahteraan karyawan. Sedangkan indikator keterlibatan kerja menurut Kanungo (1982) sebagai berikut :
 - a. Keterlibatan kerja menjadi hal penting dalam hidup.
 - b. pekerjaan menjadi identitas diri.
 - c. Dan keterikatan antara diri dengan pekerjaan.
2. Iklim psikologi adalah menggambarkan iklim yang ada di perusahaan menyebabkan karyawan menyukai pekerjaan mereka dengan sepenuh hati atau justru dapat menimbulkan hambatan secara psikologis dengan pekerjaan mereka (Kahn 1990).

Sedangkan indikator dari iklim psikologi menurut (Kahn, 1990 dan Brown & Leigh, 1996) sebagai berikut :

- a. adanya dukungan dari manajemen (*supportive management*) apakah dianggap mendukung dan bersifat fleksibel.
 - b. adanya kejelasan peran (*role clarity*)
 - c. kebebasan mengekspresikan diri (*self-expression*),
 - d. pekerjaan yang menantang (*challenge*).
3. Menurut Sirgy, Efraty, Siegel and Lee (2001) QWL (quality of work life) adalah sebagai kepuasan karyawan dengan berbagai kebutuhan melalui sumber daya, kegiatan, dan hasil yang berasal dari partisipasi di tempat kerja. Sedangkan menurut Cascio Wayne (1992) indikator QWL (quality of work) sebagai berikut :
- a. system imbalan yang inovatif
 - b. pertumbuhan dan pengembangan
 - c. lingkungan kerja
 - d. restrukturisasi kerja
4. Komitmen afektif mengacu pada kekuatan keinginan orang untuk terus bekerja dalam sebuah organisasi karena mereka menganggapnya positif dan setuju dengan tujuan dan nilai-nilai yang mendasarinya (Greenberg, 2011). Sedangkan indikator komitmen afektif menurut Allen dan Meyer (1990) sebagai berikut :
- a. Saya tidak merasa ada rasa memiliki terhadap institusi saya.
 - b. saya tidak merasa memiliki rasa emosional terhadap institusi saya.
 - c. institusi ini memiliki banyaks makna pribadi bagi saya.
 - d. Saya akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karir saya dengan institusi ini.
 - e. Saya merasa senang membahas institusi ini dengan orang-orang luar institusi ini.

Model Empiris

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka penelitian mangajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga iklim psikologi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan
- H2 : Diduga QWL berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan
- H3 : Diduga komitmen afektif berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Pendidikan
- H4 : Diduga QWL berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Pendidikan
- H5 : Diduga iklim psikologi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pegawai Dinas Pendidikan

Objek dan Subjek Penelitian

Obyek penelitian adalah iklim psikologi, QWL, komitmen afektif, dan keterlibatan kerja pegawai. Subyek penelitian adalah pegawai dinas pendidikan kabupaten kebumen yang berjumlah 112 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. Didalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat *generalisasi* dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono,2005).

Mengutip dari pendapat Arikunto(1998), apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik

diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel penelitian ini adalah pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 pegawai.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS 23.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan Menentukan r tabel menurut Ghozali (2013;53) yaitu $df = n - 2$, dimana:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{Sampel}$

$df = 50 - 2 = 48$, berdasarkan perhitungan dengan rumus tersebut maka diperoleh r tabel sebesar 0,2787. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel iklim psikologi, QWL, komitmen afektif, dan keterlibatan kerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Minimum	Status
Iklim Psikologis	0,843	0,60	Reliabel
QWL	0,908	0,60	Reliabel
Komitmen Afektif	0,767	0,60	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,850	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1. di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *Alpa Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas Sub Struktural I
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Iklim psikologis	,601	1,663
QWL	,601	1,663

a. Dependent Variable: Komitmen afektif

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas Sub Struktural II
Coefficients^a**

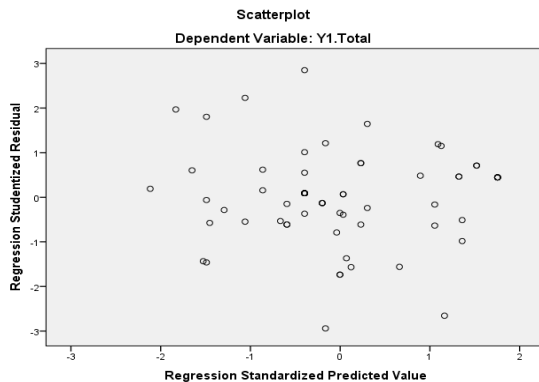
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Iklim Psikologis	,420	2,380
QWL	,355	2,818
Komitmen Afektif	,398	3,356

a. Dependent Variable: Keterlibatan kerja

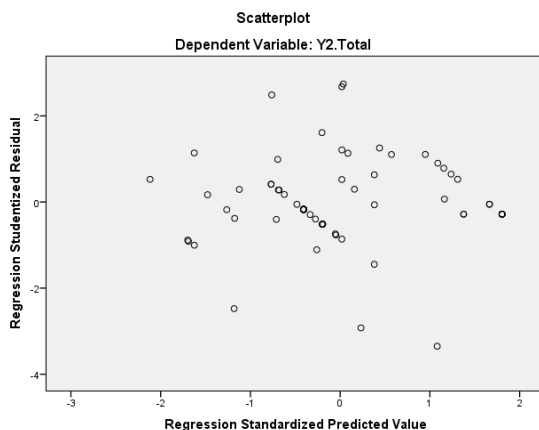
Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II

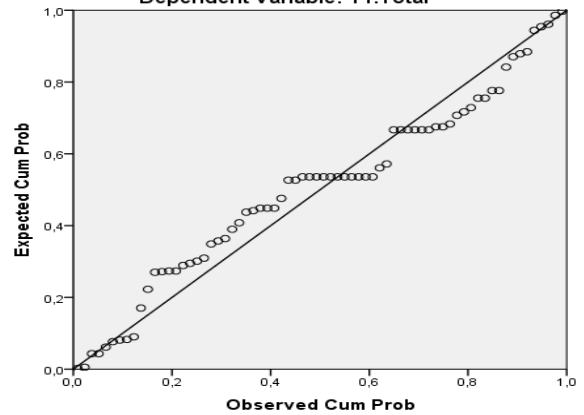


Berdasarkan gambar 2 dan gambar 3 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

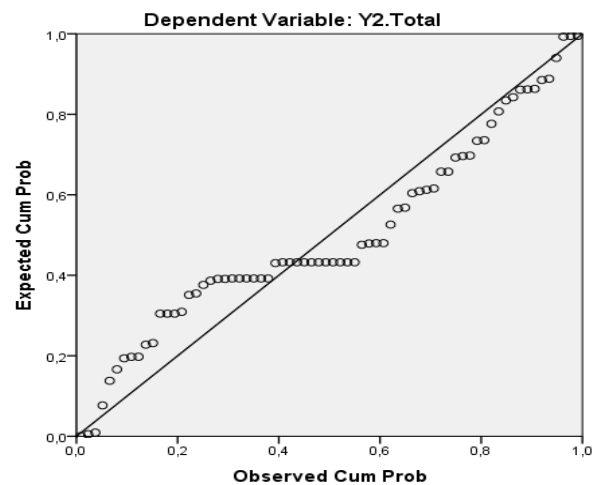
Gambar 4. Uji Normalitas Sub Struktural I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y1.Total



Gambar 5. Uji Normalitas Sub Struktural II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y2.Total



Berdasarkan gambar 4 dan gambar 5 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji t Sub Stuktural I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.072	2.199		2.307	,026
Iklim Psikologis	,283	,121	,354	2,333	,024
QWL	,176	,076	,351	2,310	,026

a. Dependent Variable: Komitmen afektif

a. Hubungan iklim psikologis dan komitmen afektif

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel iklim psikologis (X1) sebesar $0,024 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,333 > t_{tabel}$ sebesar $2,01174$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif.

b. Hubungan QWL dan komitmen afektif

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel QWL (X2) sebesar $0,026 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,310 > t_{tabel}$ sebesar $2,01174$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif.

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel iklim psikologis (X1) sebesar $0,066 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,886 < t_{tabel}$ sebesar $2,01290$, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim psikologis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

b. Hubungan QWL dan keterlibatan kerja

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel QWL (X2) sebesar $0,068 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,870 < t_{tabel}$ sebesar $2,01290$ sehingga dapat disimpulkan bahwa QWL tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan kerja pegawai PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

c. Hubungan komitmen afektif dan keterlibatan kerja

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel komitmen afektif (Y1) sebesar $0,017 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,497 > t_{tabel}$ sebesar $2,01290$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Tabel 5. Uji t Sub Stuktural II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,172	2,241		,523	,604
Iklim Psikologis	,233	,124	,268	1,886	,066
QWL	,146	,078	,265	1,870	,068
Komitmen Afektif	,366	,147	,335	2,497	,017

a. Dependent Variable: Keterlibatan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat terlihat bahwa :

a. Hubungan Iklim Psikologis dan keterlibatan kerja

Uji Koefisien Deteminasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Sub Stuktural I Model

Summary^b

Mod el	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 _a	,405	,377

a. Predictors: (Constant), QWL, iklim psikologis

b. Dependent Variable: Komitmen afektif

Berdasarkan hasil Tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* substruktur I sebesar $0,377$ artinya $37,7\%$ variabel komitmen afektif dipengaruhi oleh variabel bebas iklim psikologis dan QWL sedangkan sisanya $62,3\%$ variabel komitmen

afektif dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,517	1,41499

a. Predictors: (Constant), Komitmen afektif, iklim psikologis, QWL

b. Dependent Variable: Keterlibatan kerja

Berdasarkan hasil Tabel 7. di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* substruktur II sebesar 0,517 artinya 51,7% variabel keterlibatan kerja dipengaruhi oleh variabel iklim psikologis, QWL, dan komitmen afektif sedangkan sisanya sebesar 48,3% variabel keterlibatan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel 8. Uji Korelasi Correlations

		Pelatihan	Motivasi berprestasi
Iklim psikologis	Pearson Correlation	1	,631**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
QWL	Pearson Correlation	,631**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

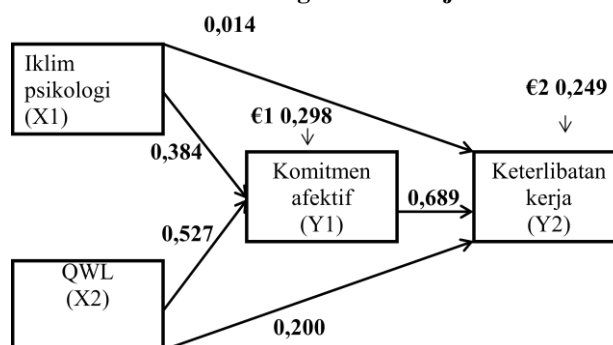
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi antara variabel diatas menunjukkan bahwa korelasi antara variabel iklim psikologis (X1) dan QWL (X2) memiliki tingkat korelasi yang kuat dengan angka sebesar 0,631. Selain memiliki korelasi yang kuat kedua variabel tersebut juga memiliki angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut signifikan karena angka signifikansi diperoleh dibawah 0,05.

Diagram Analisis Jalur

Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar 6. Diagram analisis jalur



Implikasi Manajerial

1. Pembahasan Hipotesis 1 : iklim psikologis berpengaruh terhadap komitmen afektif kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis hipotesis 1 variabel iklim psikologis terhadap komitmen afektif menunjukkan bahwa nilai koefisien beta pada pengaruh variabel iklim psikologis terhadap komitmen afektif sebesar 0,384 atau 38,4 % dengan thitung sebesar 4,253 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis 1 diterima yang berarti bahwariabel iklim psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini dengan peningkatan iklim psikologis yang bermutu untuk mengembangkan komitmen afektif pegawai semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Heri Sapari kahpi (2017) yang menyatakan bahwa variabel iklim psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

2. Pembahasan Hipotesis 2 : QWL berpengaruh terhadap komitmen afektif kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis hipotesis 2 variabel QWL terhadap komitmen afektif menunjukkan bahwa nilai koefisien beta pada pengaruh variabel iklim psikologis

terhadap komitmen afektif sebesar 0,527 atau 52,7 % dengan thitung sebesar 5,839 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis 2 diterima yang berarti bahwa variabel QWL berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini pegawai yang mempunyai QWL yang tinggi maka akan memiliki komitmen afektif yang tinggi juga dengan adanya dorongan, kemauan yang besar dan semangat yang besar untuk maju kedepannya dan lebih baik lagi komitmen afektif yang dimiliki. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Heri Sapari kahpi (2017) yang menyatakan bahwa variabel QWL memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

3. Pembahasan Hipotesis 3: iklim psikologis berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis hipotesis 3 variabel iklim psikologis terhadap keterlibatan kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien beta pada pengaruh variabel iklim psikologis terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,014 atau 1,4 % dengan thitung sebesar 0,145 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis 3 ditolak yang berarti bahwa variabel iklim psikologis tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini yaitu semakin tinggi kinerja tidak dipengaruhi oleh iklim psikologis. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eni Ariyanto (2015) yang menyatakan bahwa variabel iklim psikologis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

4. Pembahasan Hipotesis 4: QWL berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis hipotesis 4 variabel iklim psikologis terhadap komitmen afektif menunjukkan bahwa nilai koefisien beta pada pengaruh variabel QWL

terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,200 atau 20 % dengan thitung sebesar 1,968 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis 4 ditolak yang berarti bahwa variabel QWL tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini yaitu semakin tinggi keterlibatan kerja tidak dipengaruhi oleh QWL. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan Suhendra (2014) yang menyatakan bahwa variabel QWL memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

5. Pembahasan Hipotesis 5: komitmen afektif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis hipotesis 5 variabel komitmen afektif terhadap keterlibatan kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien beta pada pengaruh variabel komitmen afektif terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,689 atau 68,9 % dengan thitung sebesar 6,214 sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis 5 diterima yang berarti bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini yaitu semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki oleh pegawai maka akan tinggi juga keterlibatan kerja yang akan diperoleh oleh pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Mochamad Soe'oad Hakam (2013) yang menyatakan bahwa variabel komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilatarbelakangi adanya persoalan terkait pengaruh iklim psikologis dan QWL terhadap keterlibatan kerja pegawai PNS Dinas

Pendidikan Kabupaten Kebumen dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel iklim psikologis berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa iklim psikologis dapat menstimuli peningkatan keterlibatan kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
2. Variabel QWL berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa QWL dapat menstimuli peningkatan komitmen afektif PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
3. Variabel iklim psikologis tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa iklim psikologis tidak dapat menstimuli peningkatan keterlibatan kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
4. Variabel QWL tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa QWL tidak dapat menstimuli peningkatan keterlibatan kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen
5. Variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat menstimuli.
6. peningkatan keterlibatan kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
7. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen afektif PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen adalah QWL karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B. 0,527.
8. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen adalah kompetensi karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B. 0,689.

Saran

Saran yang bisa disampaikan penulis sesuai dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, iklim psikologis perlu diupayakan dan perbaiki kembali dan agar dapat memberikan kontribusi kepada semua pegawai Dinas Pendidikan untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai secara merata. Dalam suatu instansi, iklim psikologis sangat dibutuhkan untuk mengekspresikan ide-ide mereka dan mempresentasikan ide-ide pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
2. QWL dari para PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen secara keseluruhan sudah baik dibuktikan dengan selalu berpartisipasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan, juga melaksanakan pemantauan pegawai PNS diatas 50, tetapi Dinas Pendidikan perlu memberikan stimulus dorongan yang besar dari pimpinan kepada semua pegawai untuk selalu semangat dan bekerja keras dalam mencapai sasaran strategis yang sudah ditetapkan dengan ide keratif dan inovatifnya.
3. Bagi pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen harus lebih memerhatikan komitmen afektif, supaya pegawai disana tetap agar menjadi bagian dari kantor dinas, selalu melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan bidang kebudayaan agar supaya keterlibatan kerja pegawai semakin baik.
4. Bagi pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen harus memperhatikan keterlibatan kerja PNS yang sudah ada, karena keterlibatan merupakan hal yang penting berhubungan dengan kesuksesan dari instansi terkait dengan mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan kerja pegawai untuk tahun kedepannya.
5. Bagi penelitian selanjutnya perlu memasukkan variabel lainnya di luar variabel iklim psikologis, QWL, dan komitmen afektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., and Meyer, J.P. (1990). Longitudinal study: A Reanalysis and Interpretation Using Structural Equation Modeling. *Human Relations*, 169-186.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look At Psychological Climate And Its Relationship To Job Involvement, Effort, And Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Cascio, W.F., (1992). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*, (third Ed.). New York :Mc Graw-Hill, Inc.
- Hasibuan, malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of management journal Vol. 33, No. 4: hal. 692-724*
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67,, 341-349.
- Parker MG, et al. 2003. *Stength response in human femoris musscle during 2 neuromuscular electrical stimulation programs*. *Journal of Orthopaedicand Sport Physical Therapy*.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mas' ud, F. (2004). *Survai diagnosis organisasional konsep & aplikasi..* Semarang: Universitas Diponegoro
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Mayer, R.C., Davis, J.H., Schoorman, F.D. (1995). "An Integrative Model of Organizational Trust". *Academy of Management Review*, Vol.20(3), Hal. 709-734.
- Muthuveloo, Rajendran and Raduan Che Rose, 2005, *Typology of Organisational Commitment, American Journal of Applied Science*, Vol. 2 (6): pp. 1078-1081.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sirgy, J. M., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Uygun, A & Kilic, G. 2009. A Study into Organizational Commitment and Job Involvement: An Application Towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of Health in Turkey. *Ozean Journal of Applied Sciences*, Vol. 2, No. 1. ISSN 1943-2429.