

**PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS DAN *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL)
TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DENGAN KOMITMEN
AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Akhsanudin

Program Studi Manajemen S1

STIE Putra Bangsa

sansastark039@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari Iklim Psikologis dan *Quality of Work Life* Terhadap Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Afektif sebagai variabel intervening pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen dengan jumlah 37 pegawai. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuesioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Psikologis dan *Quality of Work Life* berpengaruh Terhadap Keterlibatan Kerja melalui Komitmen Afektif pada pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen. Dalam penelitian ini diketahui bahwa Komitmen Afektif merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap Keterlibatan Kerja pegawai dibandingkan variabel independen yang lain.

Kata kunci : iklim psikologis, *quality of work life*, komitmen afektif, keterlibatan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang berperan penting dalam pembangunan bangsa. Kualitas suatu negara ditentukan oleh salah satunya kualitas sumber daya manusia negara itu sendiri. Layaknya suatu bangsa, peran pegawai di dalam suatu organisasi pemerintahan juga berperan vital dalam operasional dan kinerja organisasi atau instansi tersebut. 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.

Dewasa ini manajer sumber daya manusia dan praktisi pengembangan organisasi mulai fokus pada faktor-faktor budaya, desain dan lingkungan dalam upaya mendorong

keterlibatan kerja pegawai. Menurut Brown & Leigh (dalam Suratman, 2017), keterlibatan kerja adalah identifikasi diri secara psikologis melalui pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Menurut Kanungo (dalam Suratman, 2017), keterlibatan kerja dianggap sebagai perilaku pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan telah didefinisikan sebagai identifikasi psikologis pegawai atau komitmen pegawai terhadap pekerjaan.

Berdasarkan wawancara pegawai pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen, terdapat fenomena positif mengenai keterlibatan kerja berupa, pegawai memiliki keterikatan kerja secara emosional yang tinggi dengan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan, pelaksanaan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat pemberdayaan

perempuan dan perlindungan anak yang menjadi kewenangan daerah dengan telah dilaksanakan baik, melaksanakan koordinasi di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa dan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, melaksanakan perumusan rencana, pemantauan, evaluasi dengan baik, pegawai memiliki loyalitas yang tinggi dan menganggap pekerjaan mereka penting serta sudah menjadi identitas bagi diri mereka. Budaya kerja yang diterapkan yaitu bekerja secara disiplin dan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja pegawai salah satunya yaitu iklim psikologis (*psychological climate*). Iklim psikologis menggambarkan iklim yang ada di organisasi menyebabkan pegawai menyukai pekerjaan mereka dengan sepenuh hati atau justru dapat menimbulkan hambatan secara psikologis dengan pekerjaan mereka (Kahn dalam Suratman, 2017). Berdasarkan hasil wawancara pegawai pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen, iklim psikologis organisasi baik, ditandai dengan peran kerja yang jelas sesuai dengan deskriptif pekerjaan pegawai, perasaan nyaman dan aman oleh pegawai saat bekerja, hubungan antar pegawai dan pimpinan yang harmonis, kebebasan mengekspresikan diri dengan mempresentasikan ide-ide mereka, serta dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan visi dan misi atau tujuan dari DISPERMADES P3A.

Keterlibatan kerja pegawai yang tinggi juga di dukung oleh faktor kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2001:67) QWL adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik.

Hasil wawancara pada pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen diketahui bahwa terdapat penerapan kualitas kehidupan kerja untuk pegawai oleh manajemen yang ditandai dengan Komitmen Afektif yang tinggi, berpartisipasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan, berpartisipasi dan terlibat 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 juga mendapat tunjangan sosial.

Menurut penelitian Uygur dan Kilic (2009), mengungkapkan bahwa ada korelasi positif atau berpengaruh antara komitmen afektif dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja dan komitmen memiliki hubungan yang cenderung saling mempengaruhi. Komitmen dalam bekerja merupakan salah satu hal penting dari sikap yang dimiliki pegawai. Pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen memiliki komitmen afektif yang tinggi. Hal ini di indikasikan dengan pegawai yang ingin terus menjadi bagian dari organisasi tersebut, pegawai disana sangat senang jika dapat bekerja sampai pensiun, bekerja dengan penuh tanggung jawab, pegawai terikat secara bahagia dengan pekerjaan mereka di DISPERMADES P3A, pegawai melaksanakan urusan pemerintahan di bidang yang mencakup kesejahteraan banyak umat.

KAJIAN TEORI

Keterlibatan Kerja (Job Involvement)

Menurut Kanungo (dalam Suratman, 2017) keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana pegawai menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya sebagai hasil dari proses identifikasi psikologis yang dilakukan pegawai terhadap tugas-tugas yang bersifat khusus atau pekerjaannya secara umum yang mana proses tersebut bergantung pada sejauh mana kebutuhan-kebutuhan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dirasa penting.

Terdapat 6 (enam) indikator untuk mengukur keterlibatan kerja (Istijanto, 2005), yaitu: (1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan (2) Memprioritaskan pekerjaan (3) Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri (4) Keterlibatan mental dan emosional (5) Motivasi dari manajemen (6) Tanggung jawab.

Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Menurut Zurnali (dalam Susilo, Minarsih dan Warso, 2016), komitmen afektif adalah perasaan cinta pada seseorang terhadap organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan orang, karena telah menjadi anggota organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen afektif pegawai menurut Allen & Meyer (dalam Munarsih dan Sudarma, 2016) yaitu : (1) Rasa senang (2) Rasa memiliki (3) Keterikatan emosional (4) Makna pribadi.

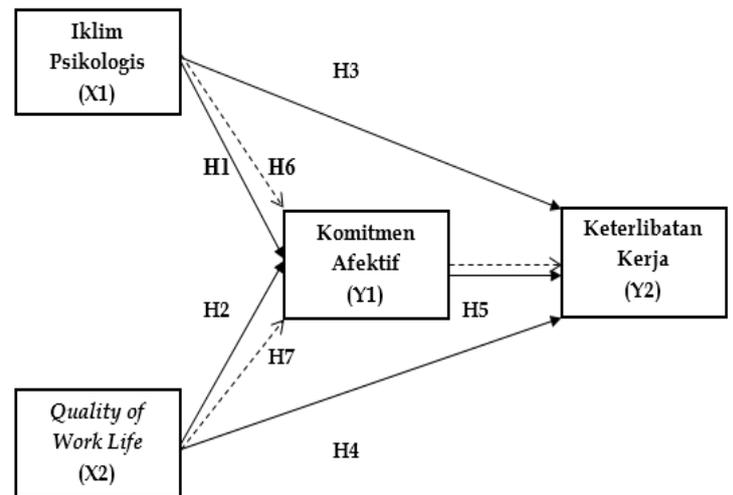
Iklm Psikologis (Psychological Climate)

Kahn (dalam Suratman, 2017) Iklm psikologis menggambarkan iklim yang ada di organisasi menyebabkan pegawai menyukai pekerjaan mereka dengan sepenuh hati atau justru dapat menimbulkan hambatan secara psikologis dengan pekerjaan mereka. Indikator iklim psikologis dibagi menjadi lima menurut Kahn, Brown dan Leigh (dalam Suratman, 2017) sebagai berikut: (1) *Supportive Management* (2) *Contribution Role* (3) *Clarity* (4) *Recognition* (5) *Self-Expression*.

Quality of Work Life

Menurut Nawawi (2001:67), *Quality of Work Life* adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Wayne (dalam Fitriyani, 2019) indikator *Quality of Work Life* adalah sebagai berikut : (1) Imbalan Yang Memadai (2)

Pertumbuhan Dan Pengembangan (3) Lingkungan Kerja (4) Restrukturisasi kerja.



Gambar. 1 Model Empiris Penelitian

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen Kebumen sejumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Alat bantu yang digunakan dalam pengolahan data yaitu Program SPSS 23 For Windows. Sementara teknik analisisnya menggunakan 2 (dua) cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis statistik meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan Menentukan rtabel menurut Ghozali (2013;53) yaitu $df = n - 2$, dimana: $df = \text{degree of freedom}$ $n = \text{Sampel}$ $df = 37 - 2 = 35$, berdasarkan perhitungan dengan rumus tersebut maka diperoleh rtabel sebesar 0,3246. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel iklim psikologis, QWL, komitmen afektif, dan keterlibatan kerja pegawai dinyatakan valid.

Gambar. 3 Uji Normalitas Sub Struktural II

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Uji Reliabilitas

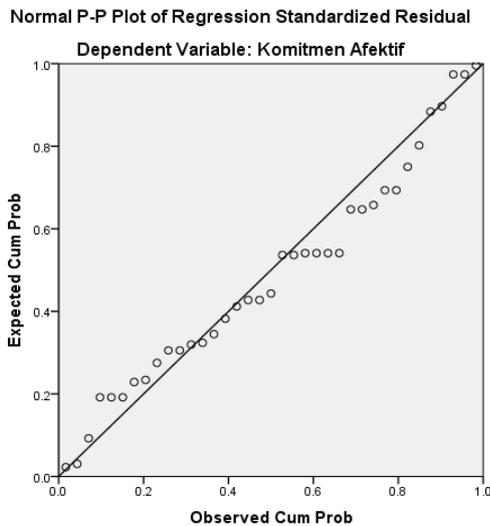
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R alph a	Batas Penerimaan n	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,821	0,60	Reliabel
Iklm Psikologis	0,691	0,60	Reliabel
QWL	0,627	0,60	Reliabel
Komitmen Afektif	0,822	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2020

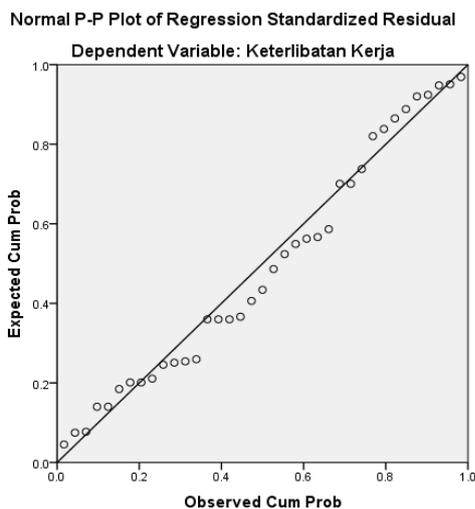
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar. 2 Uji Normalitas Sub Struktural 1

Sumber : Data Primer diolah, 2020



Berdasarkan gambar 2 dan 3 di atas dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel. 1 Uji Multikolinearitas sub struktural I

Model	Collinieritas Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklm Psikologis	0.690	1.450
QWL	0.690	1.450

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel. 2 Uji Multikolinearitas sub struktural II

Model	Collinieritas Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklm Psikologis	0.561	1.782
Komitmen Afektif	0.505	1.981
QWL	0.572	1.748

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tolerance yaitu lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas pada struktural I dan II.

Uji heterokedastisitas

Tabel. 3 Uji heterokedastisitas sub struktural I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.731	1.247			-.586	.561
Iklm Psikologis	.138	.076	.356		1.816	.078
QWL	-.050	.113	-.086		-.441	.662

a. Dependent Variable: ABRES1

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Komitmen Afektif	.561	.228	.420	2.465	.019
QWL	.508	.262	.310	1.937	.061

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel. 4 Uji heterokedastisitas sub struktural II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.414	1.436			.288	.775
Iklim Psikologis	.013	.097	.032		.140	.890
QWL	-.020	.142	-.032		-.138	.891
Komitmen Afektif	.067	.123	.133		.547	.588

a. Dependent Variable: ABRES1

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan kedua tabel di atas, maka dapat dilihat hasil uji t yang menunjukkan hasil pengaruh tiap variabel karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel. 5 Uji t sub struktural I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.434	1.979			.725	.474
Iklim Psikologis	.338	.121	.410		2.792	.009
QWL	.476	.180	.388		2.644	.012

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel. 6 Uji t sub struktural II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.402	2.646			1.663	.106
Iklim Psikologis	.095	.178	.086		.534	.597

Koefisien determinasi (R²)

Tabel. 7 Koefisien determinasi sub struktural I

R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.704 ^a	.495	.465

a. Predictors: (Constant), QWL, Iklim Psikologis

b. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,465 hal ini berarti 46,5% komitmen afektif dipengaruhi oleh iklim psikologis dan QWL. Sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel. 8 Koefisien determinasi sub struktural II

R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.718 ^a	.516	.472

a. Predictors: (Constant), QWL, Iklim Psikologis, Komitmen Afektif

b. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,472 hal ini berarti 47,2% keterlibatan kerja dipengaruhi oleh iklim psikologis, QWL dan komitmen afektif. Sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Korelasi

Tabel. 9 Hasil Uji Korelasi Correlations

	Iklim Psikologis	QWL
Iklim Psikologis	Pearson Correlation	1
		.557**

QWL	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
	Pearson Correlation	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

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

Analisis Jalur

Tabel. 10 Analisis Jalur Sub Struktural 1

R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.704 ^a	.495	.465
		1.18208

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.434	1.979		.725	.474
Iklim Psikologis	.338	.121	.410	2.792	.009
QWL	.476	.180	.388	2.644	.012

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif
Sumber : Data Primer diolah, 2020

1. Koefisien regresi variabel Iklim Psikologis (β_1) = 0,410 Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,410 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel iklim psikologis maka akan menambah komitmen afektif sebesar 0,410. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim psikologis maka akan semakin tinggi komitmen afektif pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.
2. Koefisien regresi variabel QWL (β_2) = 0,388 Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,388 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel QWL (X_2), maka akan menambah komitmen afektif sebesar

0,388. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik QWL maka akan semakin tinggi komitmen afektif pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.

3. Error ϵ_1 sebesar 0,710 menunjukkan komitmen afektif yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel iklim psikologis (X_1) dan QWL (X_2) sebesar 0,710 atau 71%.

Tabel. 11 Analisis Jalur Sub Struktural 11

R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.718 ^a	.516	.472
		1.56876

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	4.402	2.646		1.663	.106
Iklim Psikologis	.095	.178	.086	.534	.597
Komitmen Afektif	.561	.228	.420	2.465	.019
QWL	.508	.262	.310	1.937	.061

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja
Sumber : Data Primer diolah, 2020

1. Koefisien regresi variabel iklim psikologis (β_1) = 0,086 Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,086 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel iklim psikologis maka akan menambah keterlibatan kerja sebesar 0,086. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim psikologis maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.
2. Koefisien regresi variabel QWL (β_2) = 0,420 Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,420 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada QWL (X_2) maka akan menambah keterlibatan kerja sebesar 0,420. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik QWL maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.

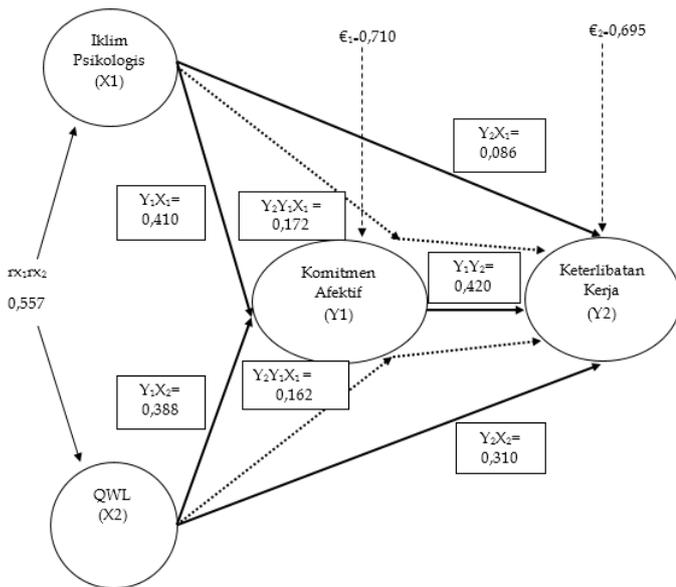
3. Koefisien regresi variabel komitmen afektif (β_3)=0,310 Koefisien regresi untuk Y1 sebesar 0,310 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel komitmen afektif maka akan menambah keterlibatan kerja sebesar 0,310. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif pegawai maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.
4. Error ϵ_2
Error ϵ_2 sebesar 0,695 menunjukkan keterlibatan kerja yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel iklim psikologis (X1), QWL (X2), dan komitmen afektif (Y1) sebesar 0,695 atau 69,5%.

Berdasarkan hasil uji statistik yang sebelumnya telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa Iklim Psikologis berpengaruh terhadap Komitmen Afektif sebesar 0,410 atau 41,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Psikologis bisa dijadikan sebagai dasar pertimbangan perusahaan dalam membangun Komitmen Afektif pada pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen. Semakin baik Iklim Psikologis akan meningkatkan keterikatan emosional

2. Pengaruh QWL terhadap Komitmen Afektif
Berdasarkan hasil uji statistik yang sebelumnya telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa QWL berpengaruh terhadap Komitmen Afektif sebesar 0,388 atau 38,8%. Hal ini menunjukkan bahwa QWL memberikan kontribusi dalam pembentukan komitmen afektif pada pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen. Semakin tinggi QWL yang dimiliki DISPERMADES P3A akan membuat pegawai memiliki perasaan positif dan akan berdampak pada Komitmen Afektif yang lebih tinggi juga.

3. Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Keterlibatan Kerja
Berdasarkan hasil uji statistik yang sebelumnya telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa Iklim Psikologis tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 0,534 lebih kecil dari t_{tabel} 2,032 ($0,534 < 2,032$) dan nilai signifikan sebesar $0,106 > 0,05$. Iklim psikologis yang tidak memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya tingkat Iklim psikologis di DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen tidak akan mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja para pegawai. Karena

Diagram Jalur



Gambar. 4 Diagram Jalur

Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Komitmen Afektif

kesehatan jasmani dan rohani tidak akan membuat seseorang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, keterlibatan kerja perlu faktor anteseden yang lebih kuat lagi selain kesejahteraan mental.

4. Pengaruh QWL terhadap Keterlibatan kerja Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa QWL tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 1,937 lebih kecil dari t_{tabel} 2,032 ($1,937 < 2,032$) dan nilai signifikan sebesar $0,061 < 0,05$. QWL yang tidak memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya tingkat QWL di DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen tidak akan mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja para pegawai. Hal ini karena adanya perbedaan persepsi antara pegawai dan organisasi mengenai faktor-faktor pekerjaan yang berkualitas.

5. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik yang sebelumnya telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa Komitmen Afektif memiliki pengaruh terhadap Keterlibatan Kerja sebesar 0,420 atau 42,0%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Afektif maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja. Hal ini dikarenakan komitmen afektif merupakan komitmen murni yang berasal dari individu tanpa adanya faktor anteseden, apabila pegawai berkomitmen afektif terhadap organisasi maka akan membuat seorang pegawai semakin merasa terlibat terhadap pekerjaan mereka.

6. Pengaruh iklim psikologis terhadap keterlibatan kerja melalui komitmen afektif Berdasarkan hasil uji statistik yang sebelumnya telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa iklim psikologis terhadap keterlibatan kerja melalui komitmen afektif

memiliki pengaruh sebesar 0,172 atau 17,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim psikologis akan membuat pegawai semakin berkomitmen dan menjadi semakin tinggi keterlibatan kerja-nya.

7. Pengaruh QWL terhadap Keterlibatan kerja melalui Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil uji statistik yang sebelumnya telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa QWL memiliki pengaruh terhadap Keterlibatan kerja melalui Komitmen Afektif sebesar 0,162 atau 16,2%. Hal ini menunjukkan bahwa QWL memiliki relevansi yang signifikan pada komitmen afektif dan komitmen afektif terhadap keterlibatan kerja. Semakin baik persepsi positif pegawai maka akan meningkatkan komitmen afektif dan pada akhirnya dapat meningkatkan keterlibatan kerja pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.

Penutup Simpulan

1. Iklim psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif, ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 2,792 lebih besar dari t_{tabel} 2,030 ($2,792 > 2,030$) dan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. Artinya semakin baik iklim psikologis maka akan semakin tinggi tingkat komitmen afektif pegawai pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen. Iklim psikologis yang kondusif akan membentuk komitmen afektif pada para pegawai.

2. QWL berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif, ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 2,644 lebih besar dari t_{tabel} 2,030 ($2,644 > 2,030$) dan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$. Artinya semakin baik QWL maka akan semakin tinggi tingkat komitmen afektif pegawai pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen. QWL yang baik akan membentuk komitmen afektif pada para pegawai.

3. Iklim psikologis tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 0,534 lebih kecil dari t_{tabel} 2,032 ($0,534 < 2,032$) dan nilai signifikan sebesar $0,106 > 0,05$. Artinya baik buruknya iklim psikologis tidak akan berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan kerja pegawai pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.
4. QWL tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 1,937 lebih kecil dari t_{tabel} 2,032 ($1,937 < 2,032$) dan nilai signifikan sebesar $0,061 < 0,05$. Artinya baik buruknya QWL tidak akan berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan kerja pegawai pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.
5. Komitmen afektif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 2,465 lebih besardari t_{tabel} 2,032 ($2,465 > 2,032$) dan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$. Sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis 5 diterima. Artinya semakin tinggi komitmen afektif pegawai maka akan semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja pegawai pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.

Keterbatasan

1. Penelitian ini menjelaskan 71,8% dipengaruhi oleh variabel Iklim Psikologis dan QWL terhadap Keterlibatan kerja melalui Komitmen Afektif pada pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen. Peneliti lain disarankan untuk untuk mengambil variabel lain karena $(100\% - 71,8\%) = 28,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain diluar model atau dipengaruhi variabel lain
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain misalnya: lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja ataupun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi terbentuknya

komitmen afektif pada pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.

Referensi

- Fitriyani, Nur. 2019. Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Komitmen Afektif Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. *Jurnal. STIE Putra Bangsa Kebumen*.
- Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, M.M.,M.Com. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Murniasih, E., & Sudarma, K. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1)
- Suratman, A. 2017. Pengaruh Iklim Psikologi Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui Komitmen Afektif Pada Pegawai Pendidikan Anak Usia Dini Di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. *Efektif Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 1-22
- Susilo, P. J., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. 2016. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Spbu 44.502. 12 Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Uygur, 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.

