

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN PERSEPSI
TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN *QUALITY OF WORK LIFE*
DI PT. GREAT GIANT PINEAPPLE LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar S1 Psikologi
Islam (S. Psi) Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi
Agama UIN Raden Intan Lampung



Program Studi: Psikologi Islam

Pembimbing 1: Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si

Pembimbing 2: H. rahmad Purnama, M.Si

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN AJARAN 2022 M/1443 H**

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dari perusahaan, yang berperan sebagai penentu eksistensi dan bonafiditas perusahaan yang dapat ditingkatkan dengan *quality of work life*. Setiap pekerja memiliki persepsi yang berbeda-beda, perbedaan persepsi yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah persepsi pekerja terhadap iklim organisasi perusahaan dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Kedua persepsi tersebut merupakan faktor yang memengaruhi *quality of work life* pekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional dengan *quality of work life* pekerja kontrak sub devisi *cannery* di PT. Great Giant Pineapple Lampung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 1,293 pekerja kontrak. peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*, dengan sampel sebanyak 130 pekerja kontrak di sub devisi *cannery* PT. Great Giant Pineapple Lampung. pengambilan data penelitian menggunakan skala psikologi *quality of work life* sebanyak 23 aitem ($\alpha=0.914$), skala iklim organisasi sebanyak 27 aitem ($\alpha=0.853$), dan skala gaya kepemimpinan transformasional sebanyak 14 aitem ($\alpha=0.813$). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, dengan *software* SPSS versi 26.

Hasil dari penelitian ini $R_{x_1y} = 0.485$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.01$) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dan *quality of work life*. Nilai $R_{x_2y} = 0.577$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.01$) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan *quality of work life*. Nilai $R_{x_{1,2,3}y} = 0.641$ dengan nilai $F = 44.310$ dan nilai sig. 0.000 ($p < 0.01$). Iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 41.112% terhadap *quality of work life*, dan sisanya sebanyak 58.888% dipengaruhi oleh faktor lain. Rekomendasi bagi pekerja dapat memiliki lingkungan internal organisasi yang baik, terutama hubungan antara atasan dan rekan kerja. Bagi perusahaan dapat memberikan pelatihan pengembangan kompetensi, dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta menyediakan konseling bagi pekerja.

Kata Kunci: *quality of work life*, iklim organisasi, gaya kepemimpinan transformasional

ABSTRACT

Human resources are one of the important components of the company, witch role as a determinant of existence and bona fide of the company that can be improved by quality of work life. Every worker has their different on perception, the difference in perception that becomes the main problem of this research is the perception of workers on the company's organizational climate and the perception of transformational leadership. These two perceptions are factors that affect workers quality of work life. This study aims to determine the relationship between organizational climate and perception of transformational leadership with quality of work life of contract workers in the sub division of PT. Great Giant Pineapple Lampung.

This Research uses quantitative methods, with 1,293 contract workers in sub division cannery at PT. Great Giant Pineapple Lampung as populations. Researchers used simple random sampling, with 130 contract workers in sub division cannery at PT. Great Giant Pineapple Lampung as sample. For data collection uses a psychological scale for quality of work life is 23 items ($\alpha=0.914$), an organizational climate scale is 27 items ($\alpha=0.853$), an a transformational leadership scale is 14 items ($\alpha=0.813$). The analysis technique uses multiple regression analysis with SPSS version 26 software.

The result of this study are the value of $R_{x1y}=0.485$ and $p=0.000$ ($p<0.01$) which indicated a relationship between organizational climate and quality of work life. The value of $R_{x2y}=0.577$ and $p=0.000$ ($p<0.01$) which indicated a relationship between transformational leadership and quality of work life. $R_{x1.2.3y}=0.641$ with $F=44.310$ and sig. 0.000 ($p<0.01$). organizational climate and transformational leadership contributed effectively to 41.112% for quality of work life, while 58.888% were due to other factors. Recommendation for workers to have a good internal organizational environment, especially relationship between leaders and co-workers. For company, can provide competency development training, and occupational safety and health (K3) training, and also providing counseling for workers.

Keywords: *quality of work life, organizational climates, transformational leadership.*

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisatur Rofiqoh

NPM : 1831080348

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "**Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Quality of Work Life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung.**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan pribadi, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah diberikan rujukan dan disebut dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti ada penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

Bandar Lampung, 19 September 2022
Yang Menyatakan



Annisatur Rofiqoh
1831080348



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung (35313) telp (0721) 703289 780421

PERSETUJUAN

Judul : Hubungan antara Iklim Organisasi dan Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Quality of Work Life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung.
Nama : Annisatur Rofiqoh
NPM : 1831080348
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI

Untuk Di Munaqosahkan dan di Pertahankan dalam sidang Munaqosah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung


Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ali Abdul Wahid, M.Si
NIP. 197503172003121003


H. Rahmad Purnama, M.Si
NIP. 198810262022031001

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Psikologi Islam**


Drs. M. Nursalim Malay, M.Si
NIP. 1963010119990310001



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung (35313) telp (0721) 703289 780421

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: "Hubungan antara Iklim Organisasi dan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Quality of Work Life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung" disusun oleh Annisatur Rofiqoh, NPM: 1831080348, Program Studi: Psikologi Islam. Telah diujikan dalam sidang Munaqosah Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama pada Hari/Tanggal: Kamis, 27 Oktober 2022.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Shonhaji, M.Ag
Sekretaris : Annisa Fitriani, S.Psi, MA
Penguji Utama : Supriyati, S.Psi, M.Si
Penguji Pendamping I : Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si
Penguji Pendamping II : H. Rahmad Purnama, M.Si

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama**

**Dr. Ahmad Isnaeni, MA
NIP. 197413302000031001**

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

QS. An-Nahl ayat 97.



PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirohim

Assalamuallaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin. Puji syukur atas nikmat Allah SWT baik nikmat iman dan Islam serta memberikan kemudahan berupa kesehatan dan kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan ini saya persembahkan dengan bangga karya ini kepada orang-orang yang rela mengorban waktu, tenaga, serta kasih dan sayangnya.

1. Untuk kedua orang tuaku tercinta, Bapak Siswanto dan Ibu Ngatirah yang tak pernah lelah memberikan do'a, dukungan, serta kasih sayang yang berlimpah sehingga putrimu dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu dan pengorbanan kalian, karya sederhana ini aku persembahkan untuk bapak dan ibu.
2. Untuk adikku tersayang, Arina Mayang Fa'una yang telah mendo'akanku, memberi semangat, serta menjadi salah satu motivasi terbesarku untuk menyelesaikan studi.
3. Untuk Almarhumah Nenekku yang aku sayangi, terima kasih atas do'a yang selalu mengiringi keberangkatanku menuntut ilmu. Terima kasih untuk dukungan, dan kasih sayang yang selalu diberikan. Akhirnya cucumu ini dapat menyelesaikan studinya, meskipun nenek sudah lebih dahulu berpulang.
4. Untuk Keluarga besar Adi Utomo yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas do'a dan dukungan yang selalu diberikan untukku setiap waktu.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap peneliti Annisatur Rofiqoh, Lahir di Lampung Tengah pada 04 Mei 2000. Anak sulung dari dua bersaudara dengan pasangan Bapak Siswanto dan Ibu Ngatirah. Beralamat di Bandar Jaya, Terbanggi Besar, Lampung Tengah. Berikut riwayat pendidikan peneliti:

1. TK Miftahul Huda, lulus pada tahun 2006
2. SD N 1 Nambah Dadi, lulus pada tahun 2012
3. SMP N 6 Terbanggi Besar, lulus pada tahun 2015
4. MA N 1 Lampung Timur (*Islamic Boarding School*), lulus pada tahun 2018

Pada tahun 2018 peneliti terdaftar sebagai Mahasiswa di UIN Raden Intan Lampung, Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Usuluddin dan Studi Agama.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Assalamuallaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil 'alamin. Puji syukur peneliti sampaikan atas kehadiran Allah Yang Maha Esa yang telah memberikan nikmat iman, Islam dan ikhsan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan kemudahan sebagai bentuk persyaratan memperoleh gelar sarjana psikologi. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian masih jauh dari kata sempurna karena berbagai keterbatasan. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian semaksimal mungkin, sehingga keberadaan kritik dan saran sang membangun sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya.

Skripsi ini diselesaikan tidak terlepas dari bantuan moril dan materil yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu dengan penuh rasa hormat, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M. Ag., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Dr. Ahmad Isnaeni, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, UIN Raden Intan Lampung.
3. Drs. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Negeri Raden Intan Lampung.
4. Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., M.A selaku Sekretaris Prodi Psikologi Islam yang membantu peneliti dalam administrasi selama proses akademik berjalan hingga peneliti menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Intan Islamia, M.Si selaku pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan masukkan selama perkuliahan hingga saat ini.
6. Dr. Ali Abdul Wakhid M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan berbagai kritik dan saran yang membangun kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Bapak H. Rahmad Purnama M.Si selaku pembimbing II yang telah memberi banyak saran, do'a, semangat, serta motivasi yang mendorong peneliti menyelesaikan penelitian dengan baik.
8. Dr. Shonhaji, M.Ag selaku ketua sidang munaqosah, serta Ibu Supriyati S.Psi, M.Si selaku penguji utama munaqosah yang telah membantu memberikan kritik dan saran.

9. Dosen Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, UIN Raden Intan Lampung yang telah mengajarkan segala ilmu yang membuat peneliti terus berkembang.
10. Staff Akademik Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah membantu peneliti dalam pengadministrasian selama masa kuliah.
11. Bapak Wasis Heri Yulianto selaku Recruitment & HRBP GOFF SubDept Head, dan Ibu Daisy Metria S.Psi selaku Recruitment & HRBP Agri Dept Head yang telah memberi izin peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Great Giant Pineapple Lampung.
12. Ibu Yulia Mandasari, dan Ibu Dian Puspitasari yang telah membantu, membimbing, serta memberi arahan pada peneliti selama melakukan penelitian di bagian *Factory*.
13. Kakak-kakak pekerja kontrak di sub devisi *cannery* yang telah bersedia membantu dengan menjadi partisipan dalam penelitian ini.
14. Untuk sahabatku terkasih Noviana Ariska Ritami S.Psi yang telah sabar membantu, mendukung, mendorong, serta menemani peneliti selama masa perkuliahan hingga saat ini.
15. Untuk sahabatku Riska Laelatul-Sholeha yang telah menjadi teman terbaik semasa kuliah, yang telah meluangkan banyak waktu untuk membantu, menemani, dan berbagi berbagai hal gila bersama.
16. Untuk sahabatku selama masa kuliah Tia Maharani S.Psi, Muftihatul Nasifah, Dhita Amanda Putri Sultan, Siti Aisyah, dan Indah Megarani, yang telah meluangkan waktu, memberi *support*, dan menemani suka duka peneliti selama masa kuliah hingga saat ini.
17. Untuk sahabatku semasa sekolah hingga saat ini, Endah Fahrunnisa, Andreas Putra Wijaya, Melda Hanifah, M. Ahdani Latif, dan M. Bayu Mansur yang telah bersedia direpotkan serta mendengarkan keluh kesah peneliti selama ini.
18. Untuk teman-teman Psikologi '19 D, Sosiologi '19 A, dan Sosiologi '19 B yang ikut menjadi bagian dan mewarnai perjalanan perkuliahan peneliti.
19. Untuk teman-teman seperjuangan Psikologi '18 terutama kelas D yang telah mewarnai, dan kebersamai peneliti selama masa perkuliahan.

20. Untuk Deobo: Lee Sangyeon, Jacob Bae, Kim Younghoon, Lee Hyunjae, Lee Juyeon, Kevin Moon, Choi Chanhee, Ji Changmin, Ju Haknyeon, Kim Sunwoo, dan Eric Sohn, kesebelas laki-laki yang telah menjadi bagian dari cerita peneliti, membuat peneliti bertahan, menjadi penyemangat, dan mendorong peneliti hingga berada di titik ini.
21. Teruntuk berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, yang telah banyak membantu baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian penelitian ini.
22. *and last but not least*, terima kasih untuk diriku sendiri yang sudah bertahan, kuat, dan berjuang hingga detik ini. *I proud of myself*.

Peneliti berharap semoga apapun bentuk bantuan yang telah diberikan akan menjadi pahala dan amal baik serta dibalas dengan kebaikan pula oleh Allah SWT.



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN...Error! Bookmark not defined.	
LEMBAR PERSETUJUAN	iviii
LEMBAR PENGESAHAN.....	viii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GRAFIK LINGKARAN.....	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
E. Kajian Penelitian Terdahulu	9
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
A. <i>Quality of Work Life</i>	13
1. Pengertian <i>Quality Of Work Life</i>	13
2. Indikator <i>Quality of Work Life</i>	14
3. Faktor <i>Quality of Work Life</i>	17
4. <i>Quality Of Work Life</i> dalam Perspektif Islam	21

B.	Iklm Organisasi	22
1.	Pengertian Iklm Organisasi	22
2.	Dimensi Iklm Organisasi	24
C.	Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional ..	26
1.	Pengertian Persepsi.....	26
2.	Pengertian Gaya Kepemimpinan Trasformasional.....	27
3.	Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional	29
D.	Hubungan Iklm Organisasi dan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan <i>Quality of Work Life</i>	30
E.	Kerangka Berfikir.....	32
F.	Hipotesis.....	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
A.	Identifikasi Variabel.....	34
B.	Definisi Operasional.....	34
1.	<i>Quality of Work Life</i>	34
2.	Iklm Organisasi	34
3.	Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	35
C.	Subjek Penelitian.....	35
1.	Populasi	35
2.	Sampel.....	36
3.	Teknik Sampling	36
D.	Metode Pengumpulan Data	37
1.	Skala <i>Quality Of Work Life</i>	37
2.	Skala Iklm Organisasi.....	38
3.	Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	38
E.	Validitas dan Reliabilitas.....	39
F.	Teknik Analisis Data	40
BAB IV	41

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	41
A. Orientasi Kancah dan Pelaksanaan Penelitian	41
1. Orientasi Kancah	41
2. Persiapan Penelitian.....	43
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	44
4. Uji Seleksi Aitem dan Reliabilitas Instrumen	45
5. Penyusunan Skala Penelitian	47
B. Pelaksanaan Penelitian	48
1. Penentuan Subjek Penelitian.....	48
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data	48
3. Skoring	48
C. Analisis Data Penelitian	49
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian	49
3. Uji Asumsi.....	53
4. Uji Hipotesis.....	56
5. Pengujian Sumbangan Efektif	59
D. Pembahasan	60
BAB V	66
PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Rekomendasi	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berfikir Hubungan antara VB1 dan VB2 dengan VT	32
Gambar 2 Plot Uji Heterokedastisitas.....	55



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tabel Blue Print Skala <i>Quality of Work Life</i>	37
Tabel 2. Tabel Blue Print Skala Iklim Organisasi	38
Tabel 3. Tabel Blue Print Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	39
Tabel 4. Tabel Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Quality of Work Life</i>	45
Tabel 5. Tabel Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Iklim Organisasi	46
Tabel 6. Tabel Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasioal	46
Tabel 7. Tabel Sebaran Aitem Baik Skala <i>Quality of Work Life</i>	47
Tabel 8. Tabel Sebaran Aitem Baik Skala Iklim Organisasi.....	47
Tabel 9. Tabel Sebaran Aitem Baik Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	48
Tabel 10. Tabel Deskripsi Data Penelitian	49
Tabel 11. Tabel Kategorisasi <i>Quality of Work Life</i>	50
Tabel 12. Tabel Kategorisasi Iklim Organisasi.....	51
Tabel 13. Tabel Kategorisasi Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	52
Tabel 14. Tabel Hasil Uji Normalitas <i>Quality of Work Life</i> , Iklim Organisasi, dan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	53
Tabel 15. Tabel Hasil Uji Linieritas	54
Tabel 16. Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 17. Tabel Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	56
Tabel 18. Tabel Hasil Uji Hipotesis Iklim Organisasi Dengan <i>Quality of Work Life</i>	57
Tabel 19. Tabel Hasil Uji Hipotesis Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan <i>Quality of Work Life</i>	58
Tabel 20. Tabel Hasil Persamaan Regresi Berganda	58
Tabel 21. Pengujian Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif Variabel Bebas	59

DAFTAR GRAFIK LINGKARAN

Diagram Lingkaran 1. Kategori <i>Quality of Work Life</i>	50
Diagram Lingkaran 2. Kategori Iklim Organisasi	51
Diagram Lingkaran 3. Kategori Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	52





BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era global ini perusahaan dihadapkan pada persaingan ketat dalam kreativitas untuk menarik minat konsumen. Selain itu, perusahaan juga dituntut untuk semakin unggul dalam kualitas kinerja pekerjanya. Hal ini karena kinerja pekerja yang baik akan semakin mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan, ada berbagai macam sumber daya dalam organisasi yang berperan sebagai *input* untuk kemudian diubah menjadi *output* berupa produk baik barang maupun jasa. Sumber daya tersebut dapat berupa uang atau modal, teknologi sebagai penunjang proses produksi, strategi yang digunakan untuk menjalankan organisasi, dan manusia. Dari berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah salah satu bagian penting dalam organisasi (Priyono, 2010).

Aryansah dan Kusumaputri (2013) menjelaskan bagaimana sumber daya manusia menjadi salah satu penentu eksistensi dan bonafiditas perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dapat berprestasi, memiliki motivasi yang tinggi, serta dapat bekerja dengan baik untuk kepentingan perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu bagian penting dalam perusahaan. Bagaimana perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki, dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, dan daya saing perusahaan (Kawiana, 2020).

Hill dan Jones (dalam Aryansah dan Kusumaputri, 2013) menyatakan jika pengaruh dari perkembangan global yang terjadi membawa perusahaan pada persaingan yang ketat dalam kemajuan efisiensi, kemajuan mutu, kemajuan inovasi baik produk maupun proses, dan juga kemajuan dalam pelayanan. Selain tuntutan bersaing dalam strategi penawaran produk, perusahaan juga dituntut untuk unggul dalam kualitas kinerja pekerjanya. Tuntutan ini dilakukan

untuk memperoleh kepuasan konsumen terhadap kualitas perusahaan yang dapat berdampak positif terhadap perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada para pekerjanya, sehingga dapat memberi dorongan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian Nurul dan Rahardja (2019) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat *quality of work life* karyawan yang di kategorikan baik. *Quality of work life* yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif serta efisien.

Seiring dengan semakin meningkatnya persaingan dalam bidang usaha, organisasi perlu menyadari pentingnya pemenuhan *quality of work life* yang dimiliki karyawan. Pemenuhan *quality of work life* ini digunakan sebagai salah satu strategi guna meningkatkan keterikatan kerja, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan psikologis para karyawan (Allam & Shaik, 2020). Thakur, dan Sharma (2019) menyatakan bahwa *quality of work life* yang baik memastikan bahwa karyawan merasa bahagia dan nyaman dengan pekerjaannya. Karyawan memperoleh kesempatan untuk menyampaikan pendapat serta mengambil keputusan, sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Penilaian *quality of work life* perlu dilakukan oleh perusahaan secara teratur, sebab hal ini dapat menjadi dasar perusahaan meningkatkan kondisi kerja, lingkungan kerja, gaji, peluang pengembangan karir, hubungan interpersonal, motivasi dan kinerja karyawan.

Cascio (2010) menyatakan bahwa *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai kesejahteraan baik fisik maupun psikologis individu selama bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini mengacu pada pemberian kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Karyawan yang diperlakukan dengan baik dan memiliki *quality of work life* yang tinggi akan membawa perusahaan mencapai kesuksesan. Meski begitu, perusahaan yang sukses juga akan

menjamin karyawannya memperoleh *quality of work life* yang tinggi dan perlakuan yang baik.

Hasil survei *European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition: Finnish Quality of Work Life Surveys* (2007) menunjukkan bahwa, penting bagi perusahaan untuk lebih banyak memperhatikan upaya karyawan dalam memperoleh kehidupan kerja yang baik. Selain itu, kesejahteraan karyawan juga menjadi suatu masalah yang penting yang harus di perhatikan. Selain fisik, perusahaan juga perlu menangani permasalahan sosial dan psikologis yang dialami karyawan. Hal ini menunjukkan jika *quality of work life* karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan.

Di Indonesia kesejahteraan sebagai salah satu indikasi *quality of work life* karyawan merupakan sesuatu yang sangat diperhatikan. Hal ini dijelaskan dalam laporan yang dirilis oleh *Mercer Marsh Benefit* (MMB) (2021), yang berisi hasil survei *Mercer Marsh Benefit Health and Demand*. Survei ini dilakukan pada 14,000 karyawan di dunia, yang mana 1,000 diantaranya adalah karyawan Indonesia. Hasil survei ini menunjukkan bahwa 61% karyawan di Indonesia merasa jika kesejahteraan diperhatikan oleh perusahaan, serta 76% karyawan sangat menghargai fleksibilitas saat bekerja. Meskipun ada kesenjangan manfaat kesejahteraan bagi karyawan dengan tingkat penghasilan tertentu, tetapi 58% karyawan tetap mempercayakan solusi kesehatan yang berkualitas, nyaman, terjangkau, dan aman terhadap perusahaan. Hal ini berdampak langsung pada kesejahteraan karyawan, dimana hanya 17% karyawan yang merasa tidak percaya diri dengan kemampuan untuk memenuhi kesehatan keluarga. Kesejahteraan yang diperoleh dapat membuat 90% karyawan menjadi lebih bersemangat bekerja, 60% memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaan, serta 66% karyawan mengatakan asuransi kesehatan akan sangat berharga bagi keluarga.

Dalam Islam sendiri, seseorang yang bekerja dalam suatu pekerjaan sangatlah dimuliakan. Bahkan Islam juga mengatur masalah pekerjaan, termasuk pula di dalamnya telah diatur hubungan, dan hak serta kewajiban antara atasan dan bawahan. Rasulullah SAW.

menyebutkan bahwa pekerja adalah saudara yang memiliki kedudukan sama. Hal ini dijelaskan dalam hadist dari Abu Dzar ra. Nabi sallallahu'alaihi wa sallam bersabda:

“Saudara kalian adalah pekerja kalian, Allah jadikan mereka di bawah kekuasaan kalian.” (HR. Bukhari no. 30)

Hadits ini menggambarkan bahwa pekerja dan atasan adalah keluarga dalam perusahaan. Maka perusahaan diharapkan dapat memahami serta memberi dukungan terhadap pekerja, membantu menangani kesulitan atau masalah yang dialami baik dalam lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerja. Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan bahwa dalam menjalankan amanat, sebagai atasan yang memiliki lebih banyak pengetahuan di bandingkan pekerjanya, harus melakukannya secara adil. Atasan dapat memberikan bimbingan, dukungan, motivasi, serta nasihat kepada pekerjanya. Serta tidak membedakan perlakuan antara satu pekerja dan pekerja yang lain. Atasan diharuskan untuk berlaku secara adil terhadap para pekerjanya (Kementrian Agama RI, 2010). Hal ini senada dengan firman Allah SWT. dalam surat An-Nisa ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Yang artinya: *Sesungguhnya allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu mentapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah ember pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah adalah maha mendengar lagi maha melihat.*

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa Islam sangat menjunjung kesejahteraan seorang pekerja, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan *quality of work life* karyawan. Sebab meningkatkan *quality of work life* karyawan berarti tengah berupaya dalam peningkatan kesejahteraan karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi *quality of work life* pada karyawan menurut Shinha (2012) yaitu komunikasi, pengembangan dan pertumbuhan karir, komitmen organisasi, dukungan emosional supervisi, peraturan kerja, budaya organisasi, motivasi karyawan, iklim organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, hadiah dan manfaat, serta kompensasi. Salah satu faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah iklim organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aryansah dan Kusumaputri (2013) dimana menunjukkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi *quality of work life* karyawan adalah iklim organisasi. Idrus (2006) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah suatu kondisi yang dipersepsi oleh karyawan, dimana persepsi setiap karyawan satu dan yang lainnya akan berbeda. Iklim organisasi yang sama bisa saja dirasakan berbedah oleh setiap individu. Seorang karyawan bisa merasa nyaman dengan kondisi iklim organisasinya, akan tetapi karyawan lainnya belum tentu merasakan hal yang sama. Kondisi ini yang akan menjadikan *quality of work life* setiap karyawan menjadi berbeda.

Brown dan Leigh (1996) mengungkapkan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan serta dapat mengarahkan pada keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis karyawan. Keamanan psikologis adalah kemampuan pikiran dan perasaan karyawan dalam mengembangkan dan menunjukkan citra diri, serta keberlangsungan karirnya tanpa rasa takut. Sedangkan kebermaknaan psikologis adalah perasaan karyawan seperti memperoleh energi pada fisik, kognitif, dan emosionalnya saat melakukan pekerjaan.

Seperti yang dijelaskan oleh Aryansah dan Kusumaputri (2013), iklim organisasi yang baik akan membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, menantang, bermanfaat, dan dapat memperoleh penghasilan. Persepsi karyawan terhadap iklim organisasi juga berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh kemampuan, nilai-nilai, dan kebiasaan karyawan yang kemudian disesuaikan dengan budaya organisasi, perbedaan peranan karyawan terhadap organisasi, dan

perbedaan dalam gaya manajemen yang dikembangkan. Selain iklim organisasi, Benjamin (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *quality of work life* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Azalea dan Himam (2014) menunjukkan bahwa faktor lain yang memengaruhi *quality of work life* karyawan adalah persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Persepsi menurut Robbins dan Judge (2014) merupakan kesan yang diperoleh individu melalui panca indra yang dianalisis, diinterpretasi, kemudian dievaluasi hingga diperoleh makna yang nantinya akan diambil kesimpulan. Dari kesimpulan yang diperoleh akan membentuk cara pandang individu mengenai suatu hal. Perasaan seorang karyawan yang menghormati, dan mempercayai pemimpin merupakan salah satu peran yang membentuk *quality of work life* karyawan (Azalea & Himam, 2014).

Selain karyawan, perkembangan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan juga dapat ditentukan oleh keberadaan pemimpin. Shinha (2012) juga menyebutkan bahwa dukungan emosional dari pemimpin adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi *quality of work life* pekerja. Chaniago (2017) mendeskripsikan pemimpin sebagai seseorang yang memiliki kemampuan dalam memengaruhi kelompok yang dipimpin untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu dalam memengaruhi individu atau kelompok lainnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Robbins & Judge, 2014). Tingkah laku pemimpin yang menunjukkan kemampuan dalam memimpin disebut sebagai gaya kepemimpinan. Bentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berbeda-beda tergantung dari motivasi, kuasa, maupun orientasinya terhadap tugas atau terhadap orang.

Bentuk gaya kepemimpinan yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Yukl dan Gardner (2020) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan seberapa efektif pemimpin memberikan inspirasi dan merubah karyawannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Bass (1990) mendeskripsikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai

pemimpin yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kesadarannya akan tujuan dan nilai karyawan dan kelompok dalam bekerja. selain itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini juga memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap NR, AN, BT, NM dan RZ, diperoleh bahwa pekerja bagian *cannery* mengalami kesulitan ketika meminta izin kepada pengawas kecuali izin cuti yang sudah pasti diberikan oleh perusahaan. Pekerja juga mengalami kelelahan ketika mendekati pergantian *shift*, terutama pekerja di bagian *shift* malam. Hal ini dapat memengaruhi target produksi harian pekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan juga dapat memengaruhi pekerja yang lain. Ketika ada pekerja yang kurang fokus dalam bekerja, rekan kerja yang lain merasa terganggu sehingga memengaruhi kinerja tim dalam *line* tersebut. Hal ini menunjukkan adanya masalah kesehatan yang dialami pekerja, yang juga dapat memengaruhi kinerja.

Selain itu, pekerja juga mengalami kesulitan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja di luar perusahaan, ini dikarenakan sulitnya mencari waktu kosong di sela jam *shift* kerja. Pekerja juga kesulitan untuk menyampaikan permasalahan atau keluhan kepada supervisi secara langsung, karena pekerja merasa ada batasan antara atasan dan bawahan yang membuat pekerja sulit menceritakan masalahnya. Ini menunjukkan bahwa adanya indikasi persepsi yang negatif pekerja terhadap pemimpin. Fenomena tersebut menjelaskan bahwa ada indikasi pekerja bagian *cannery* memiliki *quality of work life* yang kurang baik.

Hasil wawancara di atas menjelaskan jika keamanan dan kesehatan kerja yang merupakan indikasi dari iklim organisasi, serta hubungan yang baik antara pekerja dan atasan yang merupakan dimensi dari gaya kepemimpinan transformasional dapat membuat pekerja merasa puas dan sejahtera yang mana ini adalah indikator *quality of work life*. Sehingga dapat diartikan bahwa iklim organisasi

dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan *quality of work life* pekerja bagian *cannery*.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, peneliti mengambil topik *quality of work life*. Terdapat dua faktor yang memengaruhi, yaitu iklim organisasi dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Peneliti mengambil judul hubungan antara iklim organisasi dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *quality of work life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *quality of work life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung?
2. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *quality of work life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung?
3. Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *quality of work life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Hubungan antara iklim organisasi dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *quality of work life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung.
2. Hubungan antara iklim organisasi dengan *quality of work life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung.
3. Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *quality of work life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai landasan pemikiran, referensi, serta informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang iklim organisasi, persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, dan *quality of work life* dalam kajian psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi penulis untuk memahami hubungan antara iklim organisasi dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *quality of work life*.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dan pihak lain yang berkaitan dalam perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan iklim organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan *quality of work life* karyawan di PT. Great Giant Pineapple.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian Aryansah dan Kusumaputri (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Aryansah dan Kusumaputri (2013) dengan judul Iklim Organisasi dan *Quality of work life* Karyawan, menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dan *quality of work life* karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,484 atau 48,4%, yang berarti bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi cukup besar terhadap *quality of work life* karyawan PT

Aseli Dagadu Djokdja dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 48,4%. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja yang telah bekerja minimal tiga bulan, baik kontrak maupun tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dan teknik analisis data yang digunakan adalah *product moment*.

Perbedaan antara penelitian ini dengan yang akan diteliti oleh penulis adalah penggunaan variabel penulis selain iklim organisasi dan *quality of work life*, penulis juga menggunakan variabel bebas berupa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Penulis menggunakan subjek penelitian yang berbeda, yaitu dari karyawan PT. Great Giant Pineapple. Selain itu, perbedaan lainnya adalah penulis menggunakan teknik analisis data berupa analisis regresi ganda (anareg).

2. Hasil penelitian Monica dan Mulyana (2019)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monica dan Mulyana (2019) yang berjudul Hubungan antara Iklim Organisasi dan *Quality Of Work Life* pada Karyawan, memperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,603. Dari penelitian ini diperoleh bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja sebesar 60,3%, yang artinya semakin semakin meningkat iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula *quality of work life* karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *produce moment correlation*. Dengan subjek penelitian yang diambil dari karyawan PT. X cabang Surabaya sebanyak 70 orang.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah, penulis menggunakan tiga variabel dua diantaranya yaitu iklim organisasi dan *quality of work life*, serta satu tambahan variabel bebas lain berupa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Penulis juga menggunakan subjek yang berbeda, yaitu karyawan PT. Great Giant Pineapple.

Selain itu penulis juga menggunakan teknik analisis data yang berbeda, yaitu analisis regresi ganda (anareg).

3. Hasil penelitian Azalea dan Himam (2014)

Penelitian yang dilakukan Azalea & Himam (2014) dengan judul *Quality Of Work Life* ditinjau dari Komitmen Karir dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional, memperoleh hasil R sebesar 0,685 dan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,469. Dari hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa *quality of work life* dipengaruhi oleh komitmen karir dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 46,9%. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. N, yang di ambil melalui *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa analisis regresi (anareg).

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah menggunakan tiga variabel, satu di antaranya persepsi gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas, serta dua lainnya adalah iklim organisasi sebagai variabel bebas kedua dan *quality of work life* sebagai variabel terikat. Selain itu penulis menggunakan subjek yang berbeda, yaitu karyawan PT. Great Giant Pineapple.

4. Hasil penelitian Ardiyanti et al. (2021)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiyanti et al. (2021) yang berjudul Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Quality of Work Life* pada Karyawan Generasi Milenial, memperoleh hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,486 atau 48,6%. Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa ada pengaruh antara *servant leadership* terhadap *quality of work life* sebesar 48,8%. Pengambilan sampel menggunakan total sampling atau subjek yang diambil adalah keseluruhan total populasi, yaitu karyawan salah satu perusahaan BUMN X di Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa teknik regresi linier sederhana

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah penggunaan tiga variabel yang salah

satunya adalah *quality of work life* sebagai variabel terikat, dan dua variabel lainnya yaitu iklim organisasi dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Perbedaan lainnya ada pada subjek penelitian yang digunakan oleh penulis, yaitu karyawan PT. Great Giant Pineapple. Selain itu, teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah teknik analisis regresi ganda (anareg).

5. Hasil penelitian Yuniarti dan Muchtar (2014)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuniarti dan Muchtar (2014) dengan judul Pengaruh Modal Psikologi dan Persepsi gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Workplace Well Being*, diperoleh hasil *R Square* sebesar 0,279. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh modal psikologi dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 27,9% terhadap *workplace well being* karyawan, sedangkan 72,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Penelitian ini mengambil subjek pegawai negeri kementerian X, yang dipilih berdasarkan teknik sampling non probabilitas. Untuk teknik analisis datanya menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah penggunaan tiga variabel, salah satunya adalah variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas kedua serta dua variabel lainnya yaitu iklim organisasi sebagai variabel bebas pertama dan *quality of work life* sebagai variabel terikat. Selain itu, penulis juga menggunakan subjek yang berbeda yaitu karyawan PT. Great Giant Pineapple.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penjelasan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang positif signifikan antara iklim organisasi dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *quality of work life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung. Hasil ini diperoleh dari analisis data yang kemudian didapatkan nilai koefisien korelasi $R = 0.641$ dengan nilai $F = 44.310$ dan nilai sig. 0.000 ($p < 0.01$). Iklim organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersamaan memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 41.112% , sedangkan 58.888% sisanya dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian.
2. Ada hubungan yang positif signifikan antara iklim organisasi dengan *quality of work life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung. Hasil tersebut diperoleh dari analisis data yang kemudian didapat nilai koefisien korelasi (R_{x1y}) = 0.485 dengan nilai sig. = 0.000 ($p < 0.01$). Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 14.744% terhadap *quality of work life* pekerja.
3. Ada hubungan yang positif signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan *quality of work life* di PT. Great Giant Pineapple Lampung. Hasil ini diperoleh dari analisis data yang mendapatkan nilai koefisien korelasi (R_{x2y}) = 0.577 dengan nilai sig. = 0.000 ($p < 0.01$). Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 21.368% terhadap *quality of work life* pekerja.

B. Rekomendasi

Peneliti memberikan beberapa rekomendasi berdasarkan hasil penelitian kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Pekerja

Bagi pekerja diharapkan dapat memiliki lingkungan internal organisasi yang baik, terutama hubungan dengan atasan dan rekan kerja dengan saling menghargai, menghormati, serta tolong menolong. Sehingga pekerja merasa nyaman ketika bekerja, dan

persepsi terhadap lingkungan perusahaan tetap positif. Hal ini akan memberikan dampak yang baik terhadap *quality of work life* yang di rasakan pekerja, sehingga memberi manfaat baik juga pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi pihak perusahaan guna meningkatkan *quality of work life* pekerja dapat mengadakan pelatihan pengembangan kompetensi untuk memberikan kesempatan bagi pekerja menunjukkan ataupun mengeksplorasi kemampuan. Selain itu perusahaan juga dapat mengadakan program konseling bagi pekerja untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dan mencari jalan keluarnya. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja, sehingga kinerja pekerja menjadi lebih optimal. Perusahaan juga dapat menerapkan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang mana diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan kerja, meningkatkan keamanan, mengurangi kecelakaan kerja, meningkatkan kepuasan dan produktivitas, serta diharapkan dapat mengembangkan K3 yang positif dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel independen yang berbeda, sebab masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *quality of work life* pekerja. Selain itu peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas populasi dan sampel penelitian, atau dapat juga mengganti perusahaan yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Allam, Z., & Shaik, A. R. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10, 1287–1294. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.029>
- Andrew, L., Abdul Latiff, S. F., & Burhan, S. (2019). Leadership Styles and Quality of Work Life Among Administrative Staff at A Public University in Sarawak. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 4(22), 44 - 52
- Ardiyanti, B. W. A., Hasanati, N., & Prabowo, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Quality of Work Life Pada Karyawan Generasi Milenial. *Cognicia*, 9, 53–61. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i1.14187>
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Rineka Cipta.
- Aryansah, I., & Kusumaputri, E. S. (2013). Iklim organisasi dan quality of work life karyawan. *Humanitas*, X.
- Azalea, S., & Himam, F. (2014). Kualitaas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Komitmen Karir Dan Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Psikologika*, 19.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership : Learning to Share the Vision*. 19–32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1992). *Multifactor Leadership Questionnaire*. https://doi.org/10.20595/jjbf.19.0_3
- Benjamin, A. (2018). Impact of organizational culture and leadership style on quality of work-life among employees in Nigeria. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*, 18(1), 109–122. <http://www.ajol.info/index.php/ajpssi>
- 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. (2010). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (Brent Gordon (Ed.); Eighth Ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Chaniago, A. (2017). *Pemimpin & Kepemimpinan* (Tim LP3i (Ed.)). Lentera Ilmu Cendikia.
- Easton, S., & Laar, D. Van. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life* (Second Ed.).
- El Badawy, T. A., Chinta, R., & Magdy, M. M. (2018). Does 'gender' mediate or moderate the relationship between 'quality of work life' and 'organizational commitment'? Evidence from SMEs in Egypt. *Gender in Management: An International Journal*, 33(4), 332–348. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2017-0050>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition: Finnish quality of work life surveys.* (2007). 1–15.
- Febianti, E., Wahyuni, N., Anggraeni, S. K., & Kurniawan, B. (2021). Pengaruh quality of work life selama masa pandemi Covid-19 terhadap produktivitas pegawai negeri sipil wanita di kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 7(1), 51–55. <https://doi.org/10.36055/jiss.v7i1.12356>
- Hanefah, M. M., Zain, A. Y. M., Zain, R. M., & Ismail, H. (2003). *Quality of Work Life and Organizational Commitment Among Malaysiaon*. 2(I).
- Helmiatin. (2013). Implementasi Quality Of Work Life (Quality Of Work Life) Dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Quality of work life Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), 94–106.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Saya Manusia, "MSDM" Perusahaan* (I. B. P. E. Suadnyana (Ed.)). UNHI Press Publishing.
- Kementrian Agama RI. (2010). *Al-Qur'an & Tafsirnya Jilid V*. Penerbit Lentera Abadi.

- Kementrian Agama RI. (2010). *Al-Quran & Tafsirnya Jilid II*. Penerbit Lentera Abadi.
- Lussier, R. N. (2017). *Human Relations in Organizations* (Tenth Edit).
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (Breant Gordon (Ed.); Twelfth Ed). McGraw-Hill/Irwin.
- Martanto, J., Tippe, S., Santoso, B. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Integrity on Quality of Work Life Government Internal Spervision Officers Republic of Indonesia Ministry of Law and Human Rights. INCOLWIS. DOI 10.4108/eai.29-8-2019.2289155
- Mercer Marsh Benefits. 2021. Health on Demand: Delivering the benefits employees want now.
- Monica, F. D., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan Antara IKlim Organisasi Dengan Quality of work life Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06, 1–7.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., Swamy, D. R. (2015). Leadership Styles and Quality of Work Life in SMEs. *Management Science Letters*, 5 (2015) 65-78. doi: 10.5267//j.msl.2014.12.006
- Nurul, C. R., & Rahardja, E. (2019). Pengaruh Quality of work life, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap inerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 8, 128–137.
- Octareina, S. D., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Quality of work life Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Masa Pandemi Covid-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5), 1–11.
- Ora, G. T. H. (2019). *Studi deskriptif quality of work life pada karyawan generasi y*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). Quality of work life ditinjau dari kepuasan kerja dan persepsi terhadap kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 42–49.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (Ed.); kedua). Zifatama Publisher.

- Reddy, L. M., & Reddy, M. P. (2010). Quality of work life of employees : emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*, 827–839.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essentials of Organizational Behavior* (Twelfth Ed). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Fifteenth Ed). Pearson.
- Salindri, D. W. E. S. (2021). *Pengaruh Quality of Work-Life Sebagai Wujud Kesehatan Mental Karyawan dengan Keterikatan Kerja di Masa Pandemi COVID-19*. 192–200.
- Schneider, B., Barbera, K. M. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford Library of Psychology. Oxford University Press.
- Shinha, C. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organization. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1, 31–40.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Sumathi, V., & Velmurugan, R. (2017). Quality of work life of employees in private companies with reference to Coimbatore Entrepreneurship View project Finance View project. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 4(5), 128–131. www.allsubjectjournal.com
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). Quality of Work Life and its Relationship with Work Performance - A Study of Employees of Himachal Pradesh Power Corporation Limited. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 8, 45–52.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat
- Yammarino, F. J., Bass, B. M. (1990). Transformational Leadership and Multiple Levels of Analysis. *Human Relations*. 975-995.
- Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership In Organization* (Ninth Edit). Pearson.
- Yuniarti, A., & Muchtar, D. Y. (2014). PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS DAN PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN

TRANSFORMASIONAL TERHADAP WORKPLACE WELL BEING. *Tazkiya: Journal of Psychology*, 2, 283–299.

- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers toward Quality of Worklife and Organizational Commitment: A Case Study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323–334. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5553>

