

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN

Choirunissabella Ulfa

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: Choirunissabellaulfa@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: Olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berupa angka dan analisisnya menggunakan statistika. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 91 karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan skala iklim organisasi dan skala semangat kerja. Jenis instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Teknik analisis data dari penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil analisis antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,645 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja.

Kata Kunci : iklim organisasi, semangat kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between organizational climate with spirit at work in employees. This study uses quantitative methods that use numbers and their analysis using statistics. The subjects used in this study were 91 employees who were permanent employees. The instrument used to collect data uses an organizational climate scale and spirit at work scale. The type of research instrument used in this study is the Likert scale. Data analysis techniques from this study using product moment correlation techniques. The results of the analysis between the quality of work life and organizational commitment show a correlation coefficient of 0.645 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). This shows that there is a significant relationship between organizational climate and spirit at work.

Keywords: organizational climate, spirit at work

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi merupakan salah satu tempat untuk bekerja yang mempunyai harapan akan terjadi kemajuan produktivitasnya, (Wibowo, 2012). Kemajuan suatu perusahaan itu tergantung pada tingkat produktivitas karyawannya baik secara kuantitas maupun secara kualitasnya. Peningkatan pada produktivitas, dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut akan mampu mempertahankan kehidupannya lebih baik. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama dalam sebuah perusahaan, maka perlunya dipikirkan aspek – aspek yang mampu berpengaruh terhadap tingkat produktivitasnya.

Perkembangan jaman saat ini merubah cara berperenampilan setiap individu, keadaan tersebut harus menuntut individu untuk mengikuti gaya berperenampilan saat ini. Pada era saat ini, perusahaan khususnya jenis

retail harus bersaing dengan perusahaan ritel lainnya. Menurut informasi yang telah diberikan oleh HRD perusahaan, dengan adanya persaingan dagang saat ini perusahaan mengalami persaingan yang cukup berat, maka perusahaan mengupayakan segala sesuatu agar kondisi lingkungan kerja yang kondusif untuk menjaga semangat kerja karyawan agar tetap baik. Upaya yang dilakukan berbagai macam, baik dalam bentuk materi maupun non materi. Salah satu upaya yang dilakukan yaitu memberikan upah yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan serta memberikan dorongan kepada karyawan yang sedang bertugas dalam sebuah organisasi. Dorongan untuk pegawai ini dapat berupa hubungan yang rekat antar rekan kerja, dan kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan.

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan dengan HRD perusahaan, perusahaan ini mempunyai beberapa cabang di Indonesia yang terdiri dari level kelas C hingga A+, level tersebut didapatkan dari hasil peningkatan produktivitas pada masing – masing cabang. Hal itu yang menjadikan perusahaan tersebut dituntut untuk bersaing dengan cabang lainnya juga, mengetahui perusahaan tersebut merupakan perusahaan dengan level kelas A+ yang memiliki tingkat produktivitas cukup baik. Tingkat produktivitas yang baik dalam perusahaan dapat dilihat dari data yang menunjukkan bahwa perusahaan dapat memenuhi target pada setiap bulannya. Keberhasilan itu akan tercapai bila ada kemauan atau semangat karyawan untuk menggapai tujuan tersebut.

Semangat kerja yang tinggi pada karyawan akan mewujudkan suatu rencana dari perusahaan tersebut. Anoraga & Suyarti (2006), menyatakan bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Menurut Moekijat (2000), semangat kerja dapat diartikan sebagai kemampuan individu dengan segala konsekuensinya demi pencapaian tujuan. Seseorang dapat memunculkan semangat kerja begitu saja dikarenakan dirinya mampu untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Semangat kerja yang muncul dari setiap individu dapat dilihat dari cara individu bekerjasama menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan pada mereka.

Perusahaan yang mampu meningkatkan semangat kerja pada karyawannya, maka mereka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, sehingga mampu menjaga kelangsungan hidup usahanya, (Nitisemito, 2015). Berikut adalah ciri – ciri karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi yaitu, karyawan yang memiliki antusias, mempunyai rasa ingin bersama, dan mempunyai energi untuk bekerja. Pegawai yang mempunyai rasa semangat kerja rendah adalah ketika pegawai merasa bosan, berkecil hati, dan malas. (Carlaw, Deming, & Freidman, 2003).

Menjaga semangat kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, apabila suatu perusahaan tersebut mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka akan ada keuntungan pada perusahaan tersebut seperti halnya pekerjaan cepat selesai. Sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka akan menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas. Meningkatnya semangat kerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang baik, sehingga membuat karyawan nyaman saat bekerja. Menurut Nitisemito (2015), dikatakan semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dari antusias dalam bekerja, kreatif dan memiliki

semangat tinggi, rajin melaksanakan pekerjaan, dan nyaman dalam lingkungan kerja.

Hasil wawancara selanjutnya dilakukan pada kepala toko, mengatakan bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memiliki manajemen yang baik sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, lingkungan dalam perusahaan ini sudah dikatakan kondusif, seperti halnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, rekan kerja yang menyenangkan, dan keseimbangan kompensasi yang diberikan. Perilaku semangat kerja yang terlihat pada karyawan yaitu karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam pekerjaannya dengan baik, dan mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan atau target yang hendak dicapai tentunya membutuhkan iklim organisasi yang positif. Karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan mempunyai peran yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu iklim yang positif dalam suatu perusahaan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2015) Seseorang dikatakan mempunyai semangat kerja tinggi apabila memiliki energi bekerja tinggi yang nantinya dapat dilihat dari naiknya produktivitas perusahaan, tingkat absensi yang rendah, tingkat perpindahan karyawan yang menurun, dan tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan.

Meningkatkan semangat kerja pada karyawan guna pencapaian produktivitas yang baik, sangat diperlukan untuk perusahaan tersebut. Karyawan yang meningkatkan semangat kerja dan mengerjakan tugas dengan sebaik – baiknya akan dengan sendirinya memunculkan semangat bekerja yang tinggi, sehingga target yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan dapat terwujud. Dampak yang akan terjadi ketika mereka tidak ada keinginan untuk meningkatkan semangat kerjanya, maka performa kerja karyawan akan terganggu yang nantinya akan mempengaruhi pendapatan perusahaan. Perilaku yang tampak

Melihat hal tersebut, karyawan yang bekerja dalam perusahaan memiliki tingkat semangat kerja yang baik dikarenakan adanya iklim organisasi yang baik pula. Berdasarkan pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan untuk tetap menjaga kenyamanan karyawan dalam bekerja, karyawan perlu merasakan iklim organisasi yang baik dalam dirinya. Lussier (2005) menjelaskan bahwa, keadaan yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi terjadi dikarenakan adanya persepsi para pegawai mengenai lingkungan organisasi tersebut.

Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan HRD perusahaan, yaitu perusahaan tersebut menganut sistem kekeluargaan. Terlihat dari adanya hubungan informal yang baik di luar perusahaan, sehingga karyawan tidak hanya mendapatkan dukungan dari dalam perusahaan melainkan dari luar perusahaan juga. Karyawan juga menjalin interaksi yang bersifat kekeluargaan dengan atasan, kekeluargaan merupakan salah satu aspek dari iklim organisasi.

Menurut Wirawan (2008), iklim organisasi berfokus pada persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Persepsi pada karyawan mengenai iklim organisasi yang positif, akan menimbulkan perasaan senang dan percaya diri dalam bekerja sehingga persepsi mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan mempersepsikan iklim organisasi yang negatif maka mereka akan merasakan bahwa pekerjaan tersebut adalah beban yang nantinya akan menurunkan semangat kerja karyawan.

Hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai semangat kerja pada karyawan dikarenakan peneliti berasumsi bahwa fenomena pada perusahaan mengenai semangat kerja karyawan tersebut terbilang baik, dan peneliti ingin mengetahui korelasinya dengan iklim organisasi pada karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan dan observasi yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ini karena dimensi iklim organisasi dianggap memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Maka peneliti memutuskan untuk mengambil penelitian dengan judul “Hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan”.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena pengumpulan datanya menggunakan hasil angka, dan angka tersebut akan diolah dan dianalisis guna mendapatkan informasi ilmiah. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang data penelitiannya berupa angka – angka dan analisisnya menggunakan statistika (Sugiyono 2017). Rancangan penelitian yang digunakan didasarkan oleh tujuan penelitian yaitu mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan, yang merupakan bentuk penelitian korelasi.

Subjek yang digunakan dalam penelitian berjumlah 91 karyawan yang berstatus sebagai

karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan jenis metode instrument pengumpulan data berupa kuisioner atau angket. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (sugiyono, 2017). Menurut Sugiyono (2017), juga menjabarkan bahwa pengukuran variabel dengan menggunakan skala likert nantinya akan dijabarkan menjadi indikator tersebut, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan yaitu pernyataan positif (*favourable*) dan pernyataan negatif (*unfavourable*). Pernyataan positif (*favourable*) merupakan pernyataan yang mendukung variabel yang diukur dan pernyataan negatif (*unfavourable*) yaitu pernyataan yang tidak mendukung variabel yang diukur. Skala likert menyediakan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penelitian ini hanya menggunakan 4 jawaban alternative, yaitu dengan menghilangkan netral (N). Hal ini dilakukan karena terdapat beberapa alasan yaitu :

1. Pilihan jawaban tengah memiliki makna ganda.
2. Memberikan peluang pada subjek lebih besar dengan cenderung menjawab pada pilihan yang berada di tengah.
3. Apabila subjek lebih banyak memilih jawaban yang berada ditengah (netral), maka data dalam penelitian akan banyak yang tidak dapat diungkap.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang dibuat berdasarkan dimensi iklim organisasi Lussier (2005) untuk skala iklim organisasi dan dimensi semangat kerja oleh Majorsy (2007); Maier (1965) untuk skala semangat kerja.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*, teknik tersebut digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan pada dua variabel yakni kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Persyaratan analisis statistik parametrik, yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas yang menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas yang menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), serta uji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS 24.00 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji normalitas dan linearitas diperlukan untuk memastikan data yang diperoleh bisa dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment*.

Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan *descriptive statistics*. Data statistik tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi	91	123	163	138.92	7.325
Semangat kerja	91	115	156	129.90	7.194

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata rata untuk variabel iklim organisasi sebesar 138.92 dengan nilai tertinggi sebesar 163 dan nilai terendah 123, sedangkan nilai rata – rata untuk variabel semangat kerja sebesar 129.90 dengan nilai tertinggi sebesar 156 dan nilai terendah 115. Standard deviasi yang dimiliki oleh variabel iklim organisasi sebesar 7.325, sedangkan variabel semangat kerja sebesar 7.194.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan guna mengetahui normal atau tidaknya distribusi data dari masing – masing variabel penelitian. Tahap pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *kolmogrov-smimov* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka sebaran data hasil penelitian tersebut dapat dikatakan normal, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka sebaran data hasil penelitian dikatakan tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2017).

Tabel 2. Ketentuan Distribusi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi data normal
Sig < 0,05	Distribusi data tidak normal

Hasil dari uji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov* terhadap variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi	0,75	Distribusi Data Normal
Semangat Kerja	0,98	Distribusi Data Normal

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari hasil penelitian untuk variabel iklim organisasi adalah 0.75 dan variabel semangat kerja adalah 0.98 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki sebaran data yang berdistribusi normal, karena kedua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi hasil penelitian lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

a. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil dari variabel penelitian iklim organisasi dengan hasil dari variabel penelitian semangat kerja memiliki hubungan yang linear atau tidak. Data tersebut diuji menggunakan *test for linearity* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Menurut Sugiyono (2017), terdapat kriteria dalam menguji linearitas. Data yang dapat dikatakan linear apabila nilai linearitasnya memiliki signifikansi kurang dari 0.05 ($p < 0.05$).

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Non Linear
Sig < 0,05	Linear

Hasil dari uji linearitas dengan menggunakan *test for linearity* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi	0,000	linier
Semangat Kerja		

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hasil penelitian variabel iklim organisasi dan hasil penelitian variabel semangat kerja ialah sebear 0,000, maka nilai signifikansi kedua variabel ialah kurang dari 0.05 ($p < 0.05$). Sehingga hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel iklim organisasi dan semangat kerja adalah linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah mencari hubungan antara dia variabel yaitu variabel bebas (iklim organisasi) dan variabel terikat (semangat kerja). Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan”

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson Product*

Moment dengan bantuan dari SPSS 24.0 for windows. Menurut Sugiyono (2017), analisis ini bertujuan guna mengukur hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan besaran korelasi (r), besaran korelasi (r) memiliki rentan nilai mulai dari kurang dari 0,20 ($r < 0,20$) sampai dengan 1, yaitu seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Tingkat Keeratan Hubungan	
Nilai Koefisien	Keterangan
$< 0,20$	Hubungan sangat rendah
$0,20 - 0,399$	Hubungan rendah
$0,40 - 0,599$	Hubungan Cukup / Sedang
$0,60 - 0,799$	Hubungan Kuat / Tinggi
$0,80 - 1,00$	Hubungan Sangat Kuat

Menurut Sugiyono (2017), mengatakan bahwa taraf signifikansi atau tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 5%, hubungan antar kedua variabel akan dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), dan sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan hubungan antar kedua variabel tersebut tidak signifikan. Berikut ini adalah hasil korelasi *Pearson Product Moment* dalam uji hipotesis yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Analisis Data Korelasi *Product Moment*

		Kualitas Kehidupan Kerja	Komitmen Organisasi
Iklim Organisasi	Pearson	1	.645**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
Semangat Kerja	Pearson	.645**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa nilai r sebesar 0,645 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara iklim organisasi dengan semangat kerja. Nilai signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,000 sehingga nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dengan demikian maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan. Berdasarkan pada hasil

penelitian yang telah dilakukan terhadap 91 karyawan tetap dengan menggunakan uji hipotesis *product moment*. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dapat diartikan sebagai hipotesis yang menyatakan “Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan” dapat diterima.

Hasil dari uji hipotesis dengan *pearson moment* juga menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) yang menunjukkan nilai sebesar 0,645 ($r = 0,645$). Berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh tersebut, jika disesuaikan dengan kriteria koefisien korelasi, maka dapat dikategorikan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut tergolong tinggi. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji hipotesis yang telah dilakukan selain untuk menunjukkan tingkat hubungan, juga menunjukkan tanda negative maupun positif. Tanda tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan pada variabel iklim organisasi dan semangat kerja ini memiliki tanda positif pada nilai koefisien korelasinya, sehingga bisa diartikan bahwa arah hubungan antar kedua variabel tersebut adalah searah. Hubungan variabel yang se arah antar kedua variabel ini memiliki makna bahwa jika semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula semangat kerja pada karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat iklim organisasi maka semakin rendah pula tingkat semangat kerja pada karyawan.

Hubungan yang positif antara variabel iklim organisasi dengan semangat kerja dapat disebabkan karena adanya keterkaitan antara iklim organisasi dengan semangat kerja. Hubungan yang kuat dan mengarah positif ini disebabkan karena karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan internal organisasinya, seperti karyawan merasa nyaman berada dalam lingkungan perusahaan serta rekan kerja yang saling memberikan dorongan saat menghadapi kesulitan dalam bekerja, hal tersebut membuat karyawan merasakan adanya kesejahteraan dalam lingkungan kerja mereka. Perusahaan berperan dalam memberikan dukungan pada karyawan, sehingga rasa nyaman dalam bekerja akan dirasakan oleh karyawan.

Semangat kerja merupakan suatu perilaku individu yang nantinya akan menimbulkan rasa senang dalam diri individu untuk bekerja dengan giat agar dapat tercapainya tujuan dalam perusahaan. Menurut Majorsy (2007); Maier (1965), terdapat empat dimensi dalam semangat kerja, yaitu *team spirit* (kontribusi dalam kelompok, *staying quality* (kualitas ketahanan kerja), *zest or enthusiasm* (kegairahan atau antusias), *resistance to frustration* (ketahanan untuk menghadapi kesulitan bekerja). Berdasarkan penelitian

yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa aspek yang berkontribusi tinggi dibandingkan aspek lainnya pada variable semangat kerja. Aspek pada semangat kerja mendapatkan nilai rata - rata yaitu, pada aspek *team spirit* (kontribusi dalam kelompok) memperoleh rerata nilai sebesar 307.2, *staying quality* (kualitas ketahanan kerja) memperoleh rerata nilai sebesar 298.8, *zest or enthusiasm* (kegairahan atau antusiasme) memperoleh rerata nilai sebesar 301.8, dan *resistance to frustration* (ketahanan untuk menghadapi kesulitan bekerja) memperoleh rerata nilai sebesar 304.7. Berdasarkan hasil penelitian yaitu, dimensi *team spirit* (kontribusi dalam kelompok) mendapatkan rerata angka yang paling tinggi dikarenakan adanya kerja sama antar karyawan, perasaan yang terhubung satu sama lain guna mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Semangat kerja yang cenderung mengarah pada positif ini dapat menggambarkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan dalam perusahaannya iklim organisasi yaitu adanya pengaruh pada sikap dan perilaku individu terjadi dikarenakan adanya persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan organisasi, (Lussier, 2005). Persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan organisasinya akan mendorong peningkatan semangat kerja karyawan, diantaranya meliputi struktur atau peraturan dalam organisasi yang tidak memberatkan, adanya pengawasan atau pengendalian secara langsung dari atasan, penghargaan yang adil dan objektif, adanya dukungan antar karyawan, dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, karyawan dapat merasakan diberikan ruang untuk melakukan setiap pekerjaannya, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari lingkungan perusahaan. Hal tersebut merupakan dimensi menurut Lussier (2005), yang menjadikan iklim organisasi sebagai faktor penting dalam menunjang kinerja suatu organisasi yang nantinya akan memicu tingkat semangat kerja karyawan.

Pengukuran iklim organisasi pada karyawan dilakukan dengan menggunakan skala yang didalamnya terdapat beberapa dimensi menurut Lussier (2005), yaitu *structure*, *responsibility*, *reward*, *warm*, *support*, *organizational identity and loyalty*, *risk*. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh aspek – aspek yang berkontribusi tinggi dibandingkan aspek – aspek lainnya pada variable iklim organisasi. Nilai rata – rata aspek pada iklim organisasi yaitu, pada aspek *structure* memperoleh rerata nilai sebesar 299.3, *responsibility* memperoleh rerata nilai sebesar 299, *reward* memperoleh rerata

nilai sebesar 299.5, *warm* memperoleh rerata nilai sebesar 299.9, *support* memperoleh rerata nilai sebesar 305.5, *organizational identity and loyalty* memperoleh rerata nilai sebesar 303.8, dan *risk* memperoleh rerata nilai sebesar 396.3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *support* dan *risk* mendapatkan rerata angka yang tinggi dikarenakan adanya dukungan antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi, dan dikarenakan adanya kesiapan karyawan menerima resiko dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan kenyataan yang ada di perusahaan, karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugas bersama, dan memiliki rasa tolong – menolong antar karyawan. Karyawan dalam perusahaan tersebut selalu siap dalam menerima resiko pekerjaan apapun, menganggap sebuah pekerjaannya sebagai sebuah tantangan untuk dirinya.

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, tetapi ada beberapa faktor lainnya yang memiliki hubungan dengan semangat kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Moekijat (2000), yaitu kompensasi, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari pimpinan, pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan pegawai dalam berpendapat, dan adanya hubungan yang harmonis antar karyawan dengan pegawai.

Sikap positif karyawan terhadap dimensi internal yang ada pada iklim organisasi merupakan hal yang berkaitan dengan tingkat semangat kerja karyawan secara keseluruhan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai layaknya maka karyawan akan merasakan kesejahteraan, kondisi kerja yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman, kondisi karyawan dapat mendapatkan dukungan secara langsung melalui atasan, atasan mengutamakan karyawan, pemberian penghargaan kepada karyawan, dan hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja baik antar rekan kerja maupun dengan atasan, maka karyawan tersebut akan memiliki semangat kerja yang baik dalam perusahaan.

.Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang diperoleh oleh peneliti kepada beberapa karyawan dari perusahaan yang mana mereka memberikan pendapat bahwa perusahaan selalu memberikan dukungan secara langsung baik atasan atau sesama karyawan, sehingga karyawan memiliki

persepsi yang baik terhadap lingkungan internal organisasi dan kondisi tersebut lebih cepat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Paparan diatas dapat dikatakan bahwa dengan adanya iklim organisasi yang baik dirasakan oleh karyawan akan membuat mereka memiliki semangat kerja yang baik pula.

Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ridho Ceri Satria (2010) Hubungan Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang pekanbaru, dalam penelitian tersebut memperlihatkan bahwa karyawan memiliki penilaian yang baik dan positif terhadap kondisi lingkungan kerjanya.

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, tetapi ada beberapa faktor lainnya yang memiliki hubungan dengan semangat kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Moekijat (2000), yaitu kompensasi, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari pimpinan, pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan pegawai dalam berpendapat, dan adanya hubungan yang harmonis antar karyawan dengan pegawai.

Dari beberapa faktor tersebut, maka faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu faktor pimpinan dapat memberikan *stimulus* secara langsung kepada karyawan, sehingga karyawan memahami pesan dari atasan dan akan memberikan responnya dalam bentuk semangat.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui adanya hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan. Pengukuran yang digunakan menggunakan skala iklim organisasi dan semangat kerja yang terdiri dari pernyataan – pernyataan. Hasil penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Teknik tersebut digunakan berdasarkan pada hasil uji asumsi yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal serta adanya hubungan yang linier antara kedua variabel.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan, menyatakan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan bertanda positif pada variabel iklim organisasi dan

variabel semangat kerja. Tanda positif tersebut memberikan makna bahwa korelasi antara iklim organisasi dan semangat kerja memiliki arah positif, sehingga semakin tinggi iklim organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula semangat kerja pada karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan bagi pihak perusahaan dapat mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan dorongan untuk karyawan, dan menjaga keharmonisan lingkungan kerja. Hal tersebut diperlukan agar persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dapat terjaga dengan baik. Semakin baik kinerja karyawan maka perusahaan akan mengalami kemajuan yang baik. Pihak manajemen perusahaan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bertujuan guna ingin mengetahui hubungan antara iklim organisasi (X) dengan semangat kerja pada karyawan (Y). Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian untuk mengetahui faktor – faktor lain seperti *job security*, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, rekan kerja yang menyenangkan, pimpinan, dan kompensasi atas imbalan yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto Suharsimi, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Carlaw, Deming dan Friedman. 2003. *Managing and Motivating Contact Center Employees*. Singapore: Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Lussier, N Robert. (2005). *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: Mc Graw Hill.

Maier, Norman F. (1965). *Psychology in Industry*. 3rd ed. New Delhi: Oxford & IBH Publishing Co.

Majorsy, Ursa. (2007). Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 1(1): h:63-74.

Moekijat. 2000. *Kamus Manajemen*, Bandung, Penerbit CV. Mandar Maju.

Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Ridho, C Satria. (2010). Hubungan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Di PT. Pos Indonesi (PERSERO) Cabang Pekanbaru. *Jurnal UIN-SUSKA*.

Rizqa Alrijal. (2017). Analsisi Strategi Bersaing Pada Ramayana Departement store Panam Square Di Kota Pekanbaru. *Jom Fekon*. Vol 4 No 1.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung.

Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian..* Yogyakarta: Gaya Media

Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat

