HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN X

Budhiningthiyas

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA
email : budhiningthiyasbudhiningthiyas16010664073@ mhs.unesa.ac.id

Riza Noviana Khoirunnisa

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan produksi. Sejumlah 90 karyawan produksi menjadi bagian dari subyek pada penelitian ini yang terdiri dari 30 karyawan dalam kelompok *Tryout* dan 60 karyawan dalam kelompok penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif dengan bentuk penelitian korelasional. Analisis data pada penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 for windows. Jenis instrumen yang digunakan peneliti dalam pengambilan data yaitu skala likert. Hasil analisis data uji korelasi pada penelitian ini sebesar 0,527 ($r=0,257$) dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan produksi dengan arah hubungan yang positif. Artinya, kedua variabel berjalan searah dimana semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula semangat kerjanya. Jika iklim organisasi tidak mendukung dan karyawan produksi cenderung tidak nyaman dengan lingkungan kerja, maka semangat kerjanya pun ikut menurun.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Semangat Kerja, Karyawan Produksi

Abstract

The purpose of this study is to find out the relationship between the organizational climate and the spirit of work of production employees. A total of 90 production employees were part of the subjects in the study consisting of 30 employees in the Tryout group and 60 employees in the research group. The method used in the research is the kuantitatif method with the form of correlational research. Data analysis in this study used pearson product moment correlation using the help of SPSS 25.0 program for windows. The type of instrument used by researchers in data retrieval is the likert scale. The result of correlation test data analysis in this study was 0.527 ($r = 0.257$) with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). Based on the results, it can be said that there is a relationship between the organizational climate and the spirit of work of production employees with a positive relationship direction. That is, both variables go in the direction where the better the organizational climate, the better the spirit of work. If the organizational climate is not supportive and production employees tend to be uncomfortable with the work environment, then the spirit of work also decreases.

Keywords: *organizational climate, spirit of work, production employee*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins & Judge, 2015). Berdasarkan pengertian tersebut, perusahaan baik manufaktur ataupun jasa merupakan sebuah organisasi, hal tersebut berlaku juga untuk sekolah, departemen kepolisian, dan lain sebagainya. Setiap perusahaan

memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai. Elemen penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan dari perusahaan adalah bagaimana kinerja anggota-anggota terhadap suatu perusahaan dan menjadikan tujuan perusahaan sebagai tujuan anggota-anggota perusahaan. Anggota organisasi dalam suatu perusahaan dapat disebut juga sebagai karyawan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonseia (KBBI), karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapatkan gaji “upah” pegawai,

pekerja. Menurut Undang-Undang No. 13 (2003), menjelaskan yang dimaksud dengan upah yakni hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai, mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2016). Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa karyawan berdasarkan posisi dibedakan menjadi 2 macam yakni karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan). Karyawan operasional merupakan karyawan yang langsung mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, sedangkan karyawan manajerial adalah karyawan yang memberikan tugas kepada karyawan operasional. Salah satu contoh karyawan operasional yakni karyawan produksi. Karyawan produksi adalah karyawan yang bekerja atau mendapatkan tugas di bagian produksi. Karyawan produksi menjadi sumber daya yang penting bagi perusahaan yang bergerak dibidang industri. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi (Hasibuan, 2016). Salah satu upaya dalam mengembangkan kinerja karyawan adalah dengan membagikan semangat kerjanya.

Semangat kerja mencerminkan suatu proses manajemen yang berlangsung terus-menerus antara penyelia atau manajer dengan anggota staf agar dapat dihindari hasil kerja yang buruk (Hasibuan, 2016). Semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan untuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan (Busro, 2018). Munculnya semangat kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga barang atau produk yang dihasilkan meningkat. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahropi (2016) mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangkinang. Kesimpulan dari penelitian diatas

yakni semakin baik semangat kerja dari karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Semangat kerja karyawan tidak dapat lepas dari persoalan yang bersangkutan dengan disiplin, kerjasama, keamanan, cara bekerja dan hal-hal lain (Lateiner & Levine, 1983). Semangat kerja menjadi dorongan bagi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat memunculkan keinginan seseorang untuk beraktifitas dalam pekerjaannya, maka ada unsur yang dapat memicu timbulnya semangat kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya seperti suasana kerja yang mendukung, hubungan yang harmonis, kepuasan kerja serta minat atau perhatian terhadap pekerjaan. Suasana kerja yang mendukung dan hubungan yang harmonis akan membuat karyawan merasa nyaman ketika sedang bekerja di kantor. Rasa nyaman inilah yang bisa memicu meningkatnya semangat kerja karyawan.

Perusahaan X adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Industri. Jenis industri yang diusung oleh perusahaan x adalah industri makanan berupa pengolahan dan pengawetan ikan serta produk ikan. Olahan perusahaan x merupakan olahan makanan cepat basi (*perishable food*). Selain itu, perusahaan x juga menerima ekspor dan impor ikan. Perusahaan x terletak di kawasan Rungkut industri Surabaya. Perusahaan x memiliki kurang lebih sebanyak 128 karyawan yang terdiri dari 100 karyawan produksi, dan sebanyak 28 karyawan bagian staff. Sebanyak 90 orang merupakan subyek pada penelitian ini. Perusahaan x membagi karyawan produksi menjadi beberapa bagian untuk mempermudah dan mempercepat dalam pengelolaan bahan baku ikan. Karyawan produksi dalam perusahaan x memiliki pengaruh dalam meningkatkan hasil produksi ikan. Semakin banyak karyawan produksi, maka semakin cepat juga bahan baku yang di produksi sehingga dapat meningkatkan keuntungan dan pemasukan bagi perusahaan. Adanya permintaan produksi ikan yang meningkat, perusahaan x dapat mencapai target pemasaran.

Peneliti melihat adanya fenomena di lapangan dimana karyawan produksi saling berinteraksi antar karyawan satu dengan lainnya. Tidak hanya itu, peneliti juga melihat fenomena atasan yang sering melakukan interaksi dengan karyawan pada bidang produksi. Atasan kurang lebih mengingat hampir seluruh nama karyawan produksi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan peneliti dengan kepala bagian produksi menunjukkan bahwa karyawan pada bidang produksi selalu datang tepat sebelum bel masuk kantor berbunyi, beliau juga mengatakan bahwa karyawan produksi memiliki bidangnya masing-masing berdasarkan keahlian karyawan oleh karena itu berdasarkan absensi karyawan, jarang ada karyawan yang melakukan

“absen” secara terus-menerus. Hasil tersebut berdasarkan pada absensi karyawan. Adanya fakta bahwa karyawan bagian produksi jarang ada yang terlambat masuk kerja, dan performa kerja karyawan juga meningkat. Adanya penghargaan kerja dimana karyawan berprestasi akan diberikan penghargaan dari atasan. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan produksi. Beliau juga menuturkan bahwa karyawan produksi bekerja secara berkelompok. Hal tersebut disebabkan oleh bahan baku yang mudah basi. Semakin lama bahan baku di proses, maka bahan baku tersebut akan cepat basi. Bahan baku yang basi dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan mengoptimalkan untuk dapat memproses bahan baku dengan cepat. Berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala HRD, beliau menuturkan bahwa karyawan produksi juga mendapatkan penghargaan dan biasanya penghargaan yang diberikan dalam bentuk tunai. Penghargaan tersebut sebagai tanda bahwa karyawan tersebut selalu menaati peraturan yang telah diberikan. Selain penghargaan, beliau juga menuturkan bahwa perusahaan juga memberikan insentif bagi karyawan produksi yang melakuakn pekerjaan pada jam lembur. Atasan juga menuturkan bahwa karyawan produksi menerima tunjangan, dan fasilitas. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan yakni berupa asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan tunjangan pensiun. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan berupa alat pengaman untuk menghindari kecelakaan kerja, baju dan sepatu khusus untuk karyawan produksi, adanya acara *gathering* untuk karyawan

Hal tersebut berdampak pada meningkatnya produksi ikan. Kepala bagian produksi menyatakan bahwa karyawan produksi dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan *deadline* pengerjaan ikan dan memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan x dengan berdasarkan pada data produksi ikan. Target yang diberikan oleh perusahaan x bergantung pada datangnya bahan baku. Rata-rata perusahaan x kedatangan bahan baku ikan kurang lebih sebanyak 6 ton per minggu dengan pengerjaan dengan hasil yang baik perharinya sebanyak 3 ton yang dihitung selama 4 hari dalam seminggu. Adanya *deadline* pengerjaan produksi ikan pada perusahaan x karena bahan baku yang mudah membusuk yang jika tidak segera ditangani akan menimbulkan kerugian.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan metode wawancara peneliti dengan karyawan produksi menyatakan bahwa karyawan produksi semangat dalam bekerja dan nyaman ketika bekerja karena adanya rekan kerja yang baik. Hal tersebut terbukti dari penuturan sebanyak 10 karyawan bahwa yang membuat mereka semangat dalam bekerja adalah rekan kerja dalam

kelompok yang telah dianggap sebagai keluarga. Karyawan juga menyebutkan bahwa mereka merasa senang ketika bekerja di perusahaan x. Selain itu karyawan juga menyatakan adanya kerjasama tim yang baik antara karyawan satu dengan lainnya yang membuat target produksi terpenuhi. Begitu juga dengan hubungan karyawan dengan atasan. Menurut penuturan beberapa karyawan bahwa yang membuat karyawan tetap ingin bekerja di perusahaan x adalah karena adanya lingkungan kerja yang baik, dan hubungan sesama karyawan yang baik. Menurut pemaparan salah satu karyawan, karyawan produksi sering berinteraksi dan bertegur sapa dengan atasan serta mereka mengatakan bahwa atasan mereka baik dan murah senyum. Karyawan produksi mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki keluhan baik terhadap pekerjaan maupun mengenai alat-alat produksi, atasan akan mendengarkan keluhan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Shaban et al., (2017) menyebutkan bahwa rendahnya semangat kerja dan motivasi kerja memiliki efek terhadap produktivitas dan daya saing serta membatasi konsekuensinya. Semangat kerja karyawan dapat naik dan turun. Tanda-tanda menurunnya semangat kerja menurut manulang (Busro, 2018), yakni ; 1) tingginya intensitas kemangkiran, 2) banyak hari terlambat kerja, 3) tingginya intensitas pergantian karyawan, 4) Mogok, demonstrasi, dan sabotase, 5) ketiadaan kebanggaan dalam kerja. Ketidakpuasan dapat menurunkan semangat kerja karyawan (Baldwin et al., 2014). Membangun kepercayaan dengan karyawan adalah cara lain untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan yang tinggi, yang telah terbukti memiliki efek langsung pada keterlibatan karyawan (McManus & Mosca, 2015). McManus & Mosca (2015) juga membahas bahwa organisasi harus menciptakan persepsi keadilan di antara semua karyawan, memberikan penghargaan dan pengakuan untuk perilaku kerja yang positif dan produktif; memastikan mereka mendapatkan pelatihan yang tepat; dan di atas segalanya, tetapkan tujuan yang menantang tetapi dapat dicapai untuk membantu meningkatkan moral karyawan. Semangat kerja yang tinggi berkontribusi terhadap kepuasan kerja, produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja, dan lebih banyak keterlibatan karyawan (McManus & Mosca, 2015).

Faktor-faktor lain yang dapat menaikan semangat kerja karayawan; 1) Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan, 2) Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai

sepenuhnya 3) Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi. 4) Rasa pemanfaatan tujuan organisasi. 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan niali lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi. 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karirnya (Busro, 2018).

Suasana kerja yang mendukung dan hubungan yang harmonis dapat disebut juga sebagai iklim organisasi. Definisi lain iklim organisasi diungkapkan oleh Susanto (2016) Iklim organisasi adalah suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Definisi tersebut sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Kolb et al., (1974) yakni iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan organisasi yang (a) diterima atau berdasarkan pengalaman oleh anggota organisasi dan (b) mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Iklim organisasi yang baik yakni iklim organisasi yang memberikan pengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memenuhi target yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Iklim organisasi yang baik yakni iklim organisasi yang memberikan pengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memenuhi target yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Susanto (2016), menyatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personel organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan oleh peneliti diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan produksi perusahaan x.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel iklim organisasi dengan variabel semangat kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017), metode kuantitatif sendiri merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan sebagai metode ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan produksi berjumlah 90 orang. Sebanyak 30 orang merupakan subyek *Try out*, dan 60

orang merupakan subyek penelitian. Pada penelitian ini kurang lebih 10 karyawan produksi tidak dapat melakukan pengambilan data. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh yakni teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil *tryout* yang sudah diuji validitas dan realibilitasnya, data yang digunakan peneliti valid dan reliabel dengan jumlah aitem valid pada variabel iklim organisasi yakni 36 aitem dan 29 aitem untuk variabel semangat kerja. Jumlah reliabilitas kedua variabel sebesar 0,701 artinya data tersebut reliabel

Alat ukur yang digunakan dalam skala Semangat Kerja diadaptasi dari alat ukur milik Ulfa (2019). Alasan peneliti mengadaptasi alat ukur tersebut adalah adanya kesamaan pada variabel yang diteliti dan kesamaan pada teori yang digunakan yakni variabel iklim organisasi dengan semangat kerja menggunakan teori milik Maier (1998). Peneliti tidak melakukan pengurangan pada jumlah aitem, sedangkan alat ukur yang digunakan pada skala iklim organisasi yakni mengadaptasi dari Widya (2018) dengan jumlah item sebanyak 98 aitem. Berdasarkan aitem tersebut, peneliti menghilangkan dan mengubah sejumlah 46 aitem. Menurut Sugiyono (2017), teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data dalam penelitian ini yakni teknik uji korelasi *Product Moment* dengan menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan SPSS 25.0 *statistic descriptive* pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1.

Statistik Deskriptif

Var	N	Mean	St.Dev	Max	Min
X	60	86,55	5,46	97	76
Y	60	115,17	9,21	136	96

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah subyek pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan produksi. Nilai *mean* (rata-rata) pada variabel iklim organisasi sejumlah 86,55 dengan nilai maksimum sebesar 97 dan nilai minimum sebesar 76 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,46, artinya jumlah skor rata-rata pada variabel iklim organisasi tidak tinggi maupun rendah. Sedangkan nilai *mean* pada variabel semangat kerja sejumlah 115,17 dengan nilai maksimum sebesar 136 dan nilai minimum sebesar 96, artinya jumlah skor rata-

rata variabel semangat kerja ada pada tingkatan yang tinggi.

Analisis Data

Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data pada penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05, sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi < 0,05. Penghitungan uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogrov-smimov* dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows. Berdasarkan data tabel dibawah ini menyatakan bahwa nilai signifikansi pada variabel iklim organisasi sebesar 0,2 > 0,05 sedangkan nilai signifikansi pada variabel semangat kerja adalah 0,2 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut merupakan data berdistribusi normal.

Tabel 2.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Iklim Organisasi	Semangat Kerja
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	86.55	115.17
	Std. Deviation	5.463	9.210
	Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092	.089
	Negative	-.086	-.069
Test Statistic		.092	.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel Y. Data dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau (p>0,05). Berdasarkan hasil uji linearitas, dapat diketahui bahwa pada penelitian ini nilai signifikansi sebesar 0,562 > 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan linear antara iklim rganisasi dengan semangat kerja.

Tabel 3.

Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SK	Between Groups	2446.228	19	128.749	2.013	.000
IO	Linearity	1388.268	1	1388.268	21.708	.000
	Deviation from Linearity	1057.959	18	58.776	.919	.562
	Within Groups	2558.106	40	63.953		
	Total	5004.333	59			

Hasil Hipotesis

Uji hipotesisi dalam penelitian digunakan untuk mencari adanya hubungan antara variabel x (iklim organisasi) dengan variabel y (semangat kerja). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yakni teknik korelasi *pearson product moment*. Korelasi *pearson product moment* diguakan untuk mencari arah dan kekuatan hubungan antara variabel bebas (x) dengan variabel tak bebas (y) dan data berbentuk interval dan rasio (Siregar, 2013). Perhitungan uji hipotesis *Pearson product moment* dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.0 for windows. Berikut ini adalah tabel tinggi rendahnya koefisien korelasi pada penelitian:

Tabel 4.

Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Hasil uji korelasi *Pearson product moment* dengan menggunakan program SPSS 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.

Hasil Uji Korelasi

Correlations		Iklim Organisasi	Semangat Kerja
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.527**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	60	60
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	60	60

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

Berdasarkan pada hasil uji korelasi yang tertera pada tabel diatas, signifikansi uji korelasi pada hubungan antara variabel iklim organisasi dengan semangat kerja sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, antara variabel iklim organisasi (x) dengan semangat kerja (y) berkorelasi. Hasil koefisien korelasi kedua variabel yakni 0,527, jika dikaitan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yakni variabel iklim organisasi dengan semangat kerja memiliki korelasi dan berada pada tingkat korelasi sedang. Bentuk hubungan yang muncul pada kedua variabel tersebut megarah pada hubungan yang positif. Artinya, semakin baik iklim organisasinya maka akan semakin baik pula semangat kerja karyawan.

Tabel 6.
Ringkasan Hasil Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.277	.265	7.896

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa perolehan nilai R Square pada kedua variabel yakni variabel iklim organisasi dan variabel semangat kerja yaitu 0,277. Sesuai dengan fungsi R Square, dapat diartikan dimana sebesar 27,79% kontribusi yang diberikan variabel iklim organisasi pada variabel semangat kerja, sedangkan sebanyak 72,3% kontribusi yang diberikan faktor lain.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan produksi pada perusahaan x. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel iklim organisasi dengan variabel semangat kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ulfa (2019) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan serta hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan. Hubungan yang positif memiliki arti bahwa variabel iklim organisasi searah dengan variabel semangat kerja yakni dimana semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi juga semangat kerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula nilainya. Arah hubungan yang positif dapat disebabkan oleh berbagai hal, salah satunya yakni hubungan yang baik antar rekan kerja, hal tersebut dapat dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang menyebutkan bahwa subyek menganggap rekan kerja sudah seperti keluarganya sendiri. Adanya hubungan yang baik antar karyawan akan menimbulkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan lainnya.

Nilai hasil uji korelasi *Product moment* juga menyatakan bahwa penelitian “Hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan produksi pada perusahaan x” ini memiliki korelasi dengan tingkat hubungan yang tergolong sedang yang memiliki arti bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja tidak dalam hubungan yang kuat maupun lemah, akan tetapi kedua variabel memiliki hubungan yang cukup erat..

Semangat kerja adalah konsep grup yang merujuk pada hubungan yang ada dalam sekelompok individu (Maier, 1998). Menurut Busro (2018) semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan untuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan kerkreativitas dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2019). Semangat kerja yang tinggi berkontribusi terhadap kepuasan kerja, produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja, dan lebih banyak keterlibatan karyawan (McManus & Mosca, 2015)

Berdasarkan hasil penelitian aspek-aspek semangat kerja yang telah dilakukan peneliti, maka diperoleh nilai rata – rata aspek pada semangat kerja yaitu, pada aspek kontribusi dalam kelompok memperoleh rerata nilai sebesar 92%, hal tersebut berarti bahwa karyawan produksi pada perusahaan x dapat bekerjasama dengan rekan kerjanya. Kemudian untuk aspek kualitas untuk bertahan hidup memperoleh rerata nilai sebesar 95%, hal tersebut berarti bahwa karyawan produksi tidak mudah putus asa ketika menghadapi suatu permasalahan. Aspek selanjutnya yakni aspek kegairahan atau antusiasme memperoleh rerata nilai sebesar 85%, yang berarti karyawan produksi pada perusahaan x memiliki motivasi yang cukup dan cenderung bekerja keras. Aspek kekuatan untuk menghadapi kesulitan kerja memperoleh rerata nilai sebesar 90%, yang berarti bahwa karyawan produksi cenderung berpikir optimis ketika akan melakukan sesuatu.

Jika dilihat dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek kualitas untuk bertahan hidup menjadi aspek dengan rerata nilai tertinggi yakni sebesar 95%, dan aspek kontribusi dalam kelompok dengan rerata nilai tertinggi yakni sebesar 92%. Tingginya rerata pada aspek kualitas untuk bertahan dikarenakan karyawan produksi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, jika karyawan produksi tidak dapat menyelesaikan produknya maka akan sangat memungkinkan produk tersebut basi. Rerata kontribusi dalam kelompok yang tinggi dikarenakan karyawan produksi di dalam perusahaan bekerja secara berkelompok, dimana dalam perusahaan karyawan produksi di kelompokkan untuk mengerjakan masing-masing tugas sesuai dengan bidangnya. Semangat itu menentukan apakah satu sama lain suka bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan yang sama

(Lateiner & Levine, 1983). Semakin kondusif dan nyaman iklim organisasi, maka dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan

Berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala HRD, faktor lain yang menyebabkan semangat kerja karyawan positif disebabkan karena adanya penghargaan bagi karyawan dimana karyawan berprestasi akan diberikan penghargaan dari atasan. Hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan produksi. Selain penghargaan, atasan juga memberikan uang insentif pada karyawan produksi yang melakukan pengolahan ikan melebihi jam kerja atau lembur. Beliau juga menuturkan bahwa karyawan produksi menerima tunjangan, dan fasilitas. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan yakni berupa asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan tunjangan pensiun. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan berupa alat pengaman untuk menghindari kecelakaan kerja, baju dan sepatu khusus untuk karyawan produksi, adanya acara *gathering* untuk karyawan. Hasil wawancara diatas membuktikan bahwa iklim organisasi yang baik akan menumbuhkan dorongan dalam diri karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik juga dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan, karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik akan dapat menciptakan inisiatif untuk mau melakukan sesuatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya (Chandra & Setiawan, 2018).

Iklim organisasi sendiri adalah suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi (Susanto, 2016). Kolb et al., (1974) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan organisasi yang (a) diterima atau berdasarkan pengalaman oleh anggota organisasi dan (b) mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Sedangkan Wirawan (2007) menuturkan pengertian iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi dalam internal organisasi secara berkelanjutan, yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja individual maupun organisasional. Iklim organisasi yang baik dan kondusif dapat dilihat dari bagaimana tanggung jawab, kebebasan, dukungan, semangat kerja melalui penghargaan, keterlibatan dan keakraban yang dimiliki oleh pegawai dan pimpinan di dalam organisasi (Syam, 2014).

Pengukuran iklim organisasi pada karyawan dilakukan dengan menggunakan skala yang didalamnya terdapat beberapa dimensi menurut Litwin & Stringer; (Kolb et al., 1974), yaitu struktur, tanggung jawab, resiko, kehangatan dan dukungan, dan konflik.

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 struktur memperoleh rerata nilai sebesar 93%, hal tersebut berarti bahwa struktur organisasi dapat dimengerti dengan baik oleh karyawan. Kemudian untuk aspek tanggung jawab memperoleh rerata nilai sebesar 86%, hal tersebut berarti bahwa karyawan produksi memiliki tanggung jawab yang cukup baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Aspek selanjutnya yakni aspek resiko sebesar 97%, yang berarti bahwa karyawan produksi dapat menghadapi resiko yang diterima. Aspek kehangatan dan dukungan memperoleh rerata nilai sebesar 66%, yang berarti bahwa adanya suasana kerja yang bersahabat dalam perusahaan X. Aspek konflik memperoleh rerata nilai sebesar 90%, hal tersebut memiliki arti bahwa manajemen konflik pada perusahaan X sudah cukup tertata dan karyawan produksi dapat memajemen dengan baik ketika mengalami suatu konflik kerja.

Jika dilihat dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek struktur dan aspek resiko memiliki rerata dengan jumlah paling tinggi yakni 90% dan 97%. Tingginya rerata aspek struktur organisasi dikarenakan karyawan produksi memahami dengan baik mengenai stuktur organisasi, dan informasi terkait dengan pekerjaan karyawan. Hal tersebut terlihat dari hasil pengambilan data keuesioner iklim organisasi dimana pada aitem “Saya memahami struktur organisasi di perusahaan ini” dalam aspek struktur dan aitem “Informasi terkait pekerjaan dijelaskan dengan baik” memiliki jumlah responden tertinggi dalam aspek struktur. Tingginya jumlah aspek resiko disebabkan oleh pekerjaan karyawan produksi yang dalam perusahaan berhubungan dengan alat-alat berat dengan tingkat resiko kecelakaan kerja yang tinggi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi menurut Susanto (2016), yakni :

Manajer atau pemimpin, manajer atau pimpinan dapat mempengaruhi iklim organisasi karena pemimpin yang membuat suatu aturan dalam perusahaan seperti batasan-batasan kerja, kebijakan, dan sebagainya. Adanya hal-hal tersebut dapat mempengaruhi bagaimana lingkungan kerja dapat berjalan dengan baik.

Tingkah laku karyawan, perilaku karyawan dapat mempengaruhi iklim organisasi terutama pada tindakan-tindakan dan perilaku karyawan dapat membentuk iklim dalam suatu organisasi. Seperti contohnya jika salah satu karyawan memiliki semangat kerja yang baik, hal tersebut akan berefek pada

karyawan yang lain yang mana karyawan lain akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tantowi & Astuti (2016) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan, artinya jika semangat kerja karyawan menurun maka kinerjanya juga menurun yang berefek pada hasil untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Tingkah laku kelompok kerja, berdasarkan pada wawancara peneliti dengan kepala HRD dimana karyawan produksi rata-rata bekerja secara kelompok. Hal inilah yang membuat tingkah laku kelompok dapat membentuk iklim tempat kerjanya.

Faktor eksternal organisasi, faktor eksternal organisasi bisa berupa kondisi fisik karyawan yang menurun. Karyawan dengan kondisi fisik yang menurun akan menurunkan kinerjanya, akibatnya hasil kerja tidak maksimal. Pada perusahaan x, karyawan bekerja secara tim. Jika salah satu karyawan dengan kinerja yang tidak maksimal, maka akan berdampak pada hasil kerja tim.

Penelitian ini relevan dengan penelitian penelitian-penelitian sebelumnya. Pada penelitian pertama yang dilakukan oleh Chandra & Setiawan, (2018) meneliti mengenai “Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri”. Penelitian ini menggunakan metode analisa kuantitatif dengan menggunakan *causal research*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y). Adanya hubungan antara lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan PT. Diantri.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahayu (2016) dengan judul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 1 Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasi dengan menggunakan penghitungan korelasi *product moment*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja guru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Radianto & Sunuharyo (2017) yang meneliti mengenai “Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda serta uji t dan uji f. Hasil dari penelitian tersebut bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian di atas relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan. Adanya relevansi dapat dilihat dari judul yang diteliti dan metode yang digunakan para peneliti pendahulu. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya relasi atau hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan produksi yang berada di Perusahaan x, menunjukkan hasil koefisien korelasi pada kategori sedang dengan nilai positif. Hasil ini menunjukkan ada hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan produksi di Perusahaan x. Kesimpulan yang diperoleh, semakin tinggi iklim organisasi pada karyawan produksi maka akan meningkat pula semangat kerjanya. Sebaliknya, apabila semakin rendah iklim organisasi pada karyawan produksi, maka akan rendah pula semangat kerjanya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dianjurkan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian tersebut yaitu :

1. Bagi Perusahaan,

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja mengarah pada hubungan yang positif. Artinya, semakin tinggi atau semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula semangat kerjanya dan sebaliknya. Maka untuk perusahaan diharapkan dapat mempertahankan suasana kekeluargaan di tempat kerja dan keharmonisan hubungan antar karyawan maupun dengan atasan. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan terpacu untuk bekerja keras.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan produksi. Subyek pada penelitian ini hanya mencakup karyawan produksi. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil subyek penelitian dan tempat penelitian yang lain, contohnya saja anggota dalam suatu organisasi.

Daftar Pustaka

Baldwin, R., Sutanto, P. W., & Bell, R. L. (2014). The gender inequity misconception: How Texas female business school faculty are smashing the glass ceiling. *Journal of Management Policy and*

- Practice*, 15, 39–57. https://www.researchgate.net/publication/261950080_The_Gender_Inequity_Misconception_How_Texas_Female_Business_School_Faculty_are_Smashing_the_Glass_Ceiling
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Chandra, D. A., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Diantri. *Agora*, 6. <https://www.neliti.com/publications/287082/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-iklim-organisasi-terhadap-semangat-kerja-karyawan>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Organisasi & Motivasi*. Bumi Aksara.
- Kolb, D. A., Rubin, I. M., & McIntyre, J. M. (1974). *Organizational psychology; a book of readings* (Second Edi). Prentice-Hall.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. (1983). *Tehnik memimpin pegawai dan pekerja*. Aksara Baru.
- Maier, N. R. (1998). *Psychology in industrial organizations*. Miffin.
- McManus, J. J., & Mosca, J. (2015). Strategies To Build Trust And Improve Employee Engagement. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 9(1), 37. https://www.researchgate.net/publication/298331217_Strategies_To_Build_Trust_And_Improve_Employee_Engagement
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PG Krebel baru Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 14–20.
- Rahayu, S. (2016). Hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja guru di SMK Negeri 1 kecamatan Ampek Angkek kabupaten Agam. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1, 1–13.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Shaban, O., Al-Zubi, Z., Ali, N., & Alqtish, A. (2017). The effect of low morale and motivation on employees' productivity competitiveness in Jordanian industrial companies. *International Business Research*, 10(7).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kauntitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru : konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada media grup.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangkingan di Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(2), 1–12. <https://www.neliti.com/publications/134354/pengaruh-semangat-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pt-bangkinang-di-pekanbaru-stu>
- Syam, M. (2014). Iklim organisasi di kantor balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (BBPPKS) regional I sumatra di padang. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 419–831.
- Tantowi, R., & Astuti, H. W. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon simpan pinjam unit metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 134–145.
- Ulfa, C. (2019). Hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–8.
- UU RI. (2003). *Undang-undang no. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (p. 49).
- Widya, M. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi guru di yayan “x” di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi*. Salemba Empat.