HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X

Aynun Ilmi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: aynun.170101664009@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Sampel penelitian ini adalah karyawan tetap PT. X berjumlah 131 orang yang ditetapkan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan skala iklim organisasi dan skala keterikatan kerja dengan jenis skala *likert*. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Hasil analisis data diperoleh nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,651 ($r = 0,651$) artinya terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X dan hubungannya tergolong kuat. Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan hubungan berbanding lurus artinya semakin tinggi skor iklim organisasi maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah skor iklim organisasi maka semakin rendah pula keterikatan kerja karyawan.

Kata Kunci: iklim organisasi, keterikatan kerja, karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational climate and work engagement among employees. The sample in this research is the employee of PT. X amount 131 persons who selected by saturated sampling technique. This research used the quantitative method. Data were collected using an organizational climate scale and work engagement scale with a likert scale type. The technique of data analysis using product-moment correlation test with help of SPSS 25.0 for windows. The result of this research obtained a significance level is 0,000 ($p < 0,05$) and the correlation coefficient value is 0,651 ($r = 0,651$), it shows there is a significant correlation between organizational climate with work engagement among PT. X employees and the relationship is quite strong. The positive value indicates a relationship is directly proportional, it means the higher score of organizational climate, the higher work engagement of the employees. Otherwise, the lower score of organizational climate, the lower work engagement of the employees.

Keywords: *organizational climate, work engagement, employee*

PENDAHULUAN

Peningkatan perekonomian di Indonesia tidak terlepas dari peranan industri manufaktur. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Kementerian Perindustrian pada tahun 2018, industri manufaktur menjadi penyokong utama pertumbuhan perekonomian di Indonesia dengan tujuh sektor unggulannya (Kemenperin, 2018). Aset berharga dari sebuah industri manufaktur selain Sumber Daya Alam (SDA) adalah Sumber Daya Manusia (SDM) atau yang biasa disebut dengan istilah karyawan. Karyawan merupakan roda penggerak bagi sebuah organisasi. Hal ini karena karyawan merupakan individu yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan (Bukit dkk., 2017). Karyawan menjadi faktor utama penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bakker dkk. (2008)

menyebutkan bahwa untuk bisa terus bertahan dan bersaing, perusahaan saat ini tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata akan tetapi juga karyawan menunjukkan sikap kerja yang senantiasa memiliki inisiatif, proaktif dalam bekerja serta bertanggung jawab terhadap perkembangan kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini karyawan terlibat secara penuh dengan pekerjaannya.

Industri manufaktur di Indonesia sendiri telah menyerap 13,61% dari total keseluruhan tenaga kerja yang ada di Indonesia yang artinya sekitar 17 juta individu telah menjadi karyawan dari perusahaan manufaktur di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2020). Penyerapan tenaga kerja yang banyak ini kurang diimbangi dengan kualitas sikap kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2013 terhadap 94 negara didunia

salah satunya di Indonesia diperoleh hasil bahwa karyawan di Indonesia sebanyak 8% termasuk dalam kategori *engaged*, 77% dalam kategori *not engaged*, dan 15% dalam kategori *disengaged* (Gallup, 2013). Artinya karyawan yang secara psikis dan fisiologis terhubung secara penuh dengan baik terhadap pekerjaannya hanya sebesar 8%, karyawan yang kurang motivasi dan kurang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sebesar 77% sedangkan karyawan yang tidak bahagia serta tidak produktif dalam melakukan pekerjaannya sebesar 15%. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Indonesia memiliki keterikatan kerja yang rendah.

Keterikatan kerja merupakan aset penting yang seharusnya dimiliki oleh karyawan. Keterikatan kerja didefinisikan sebagai pemusatan energi secara penuh terhadap pekerjaan yang membuat individu tidak mudah meninggalkan pekerjaannya (Macey & Schneider, 2008). Ketika individu merasa dirinya terikat dengan pekerjaannya maka ia akan melibatkan diri secara penuh dengan apa yang ia kerjakan sehingga merasa berat hati apabila hendak meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Menurut Kahn (1990) yang merupakan penggagas konsep keterikatan kerja mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja adalah karyawan yang secara fisik, psikis dan emosional terkoneksi secara penuh dengan peran mereka dalam bekerja. Artinya karyawan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Kemudian Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sikap aktif dan positif yang dimiliki oleh karyawan dengan dicirikan munculnya tiga hal yaitu *vigor* yakni semangat antusias dalam bekerja, *dedication* yakni keterlibatan diri secara penuh dengan pekerjaan dan *absorbtion* yakni penghayatan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, melibatkan diri secara penuh dengan pekerjaannya dan fokus dalam melakukan pekerjaan.

Terdapat tiga aspek keterikatan kerja menurut Bakker & Leiter (2010) yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorbtion*. *Vigor* adalah semangat antusiasme dalam bekerja dengan senantiasa berusaha menunjukkan performa terbaik serta tetap bertahan dalam kondisi sulit. *Dedication* adalah sikap totalitas dalam melakukan pekerjaan dengan melibatkan diri secara penuh dan merasa tertantang dengan hal-hal yang ada di dalam pekerjaannya. *Absorbtion* adalah penghayatan ketika melaksanakan pekerjaan dengan berkonsentrasi penuh serta menikmati pekerjaannya sehingga merasa waktu kerja berlalu begitu cepat.

Keterikatan kerja memiliki dampak yang baik terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja. Hal ini karena ketika individu merasa terikat dengan pekerjaannya, ia tidak segan-segan melakukan banyak hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan oleh Singh dkk. (2016) bahwa mengembangkan keterikatan kerja pada karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Produktivitas yang terbentuk dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Maka secara tidak langsung keterikatan kerja pada karyawan dapat mempengaruhi kiprah sebuah perusahaan.

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi dicirikan dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, merasa dirinya sebagai anggota dari tim sehingga ikut berpartisipasi dan berkontribusi dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, mampu mengatasi kendala yang ditemui saat bekerja, serta menyukai tantangan karena dirasa dapat meningkatkan kemampuannya (Federman, 2009). Karyawan dengan keterikatan kerja yang baik juga akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi karena ia senantiasa mengalami emosi positif seperti bahagia, antusias dalam bekerja, memiliki kesehatan yang baik, dan mampu menciptakan *job* dan *personal resources* mereka sendiri, serta biasanya mereka akan membagikan emosi positif tersebut dengan karyawan yang lainnya (Bakker & Demerouti, 2008). Demikian sebaliknya, karyawan dengan keterikatan kerja rendah akan mencerminkan perilaku kerja yang kurang baik, seperti terlambat datang ke tempat kerja, mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja, kurang bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya sehingga hasil kerjanya kurang maksimal, mudah meninggalkan pekerjaannya dan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan.

PT. X merupakan industri manufaktur yang bergerak di bidang produksi plastik *non woven* telah melewati banyak pasang surut perjalanan karir. Beberapa tahun terakhir merupakan masa-masa berat perusahaan untuk tetap bisa terus bertahan akibat perubahan zaman dan ketatnya persaingan di dunia industri. Keterikatan kerja karyawan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing. Sayangnya keterikatan kerja yang tercermin dari karyawan PT. X masih dinilai kurang. Berdasarkan wawancara dengan pihak *Human Resource Development (HRD)* dijelaskan bahwa beberapa karyawan seringkali meninggalkan perusahaan sebelum waktu bekerja usai. Permasalahan tersebut hingga membuat divisi *HRD* mengeluarkan kebijakan baru yaitu karyawan harus menggunakan surat izin yang bertanda tangan pihak *HRD* apabila hendak keluar perusahaan pada saat jam kerja

berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang berantusias dalam bekerja. Selaras dengan yang disampaikan oleh pihak HRD, hasil wawancara dengan 4 karyawan produksi dan 3 karyawan kantor didapatkan hasil bahwa ketika bekerja mereka seringkali merasa bosan sehingga merasa ingin cepat pulang. Permasalahan lain yang berkaitan dengan keterikatan kerja adalah totalitas karyawan dalam bekerja. Salah seorang kepala divisi menyampaikan bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini kurang maksimal padahal sebenarnya mereka dapat menunjukkan kemampuan yang lebih baik. Ketika menemui kesulitan, karyawan tidak merasa tertantang sehingga cenderung menghindarinya. Karyawan juga tidak memiliki upaya untuk bekerja melebihi target.

Keterikatan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor dari diri karyawan itu sendiri atau yang disebut dengan *personal resources*, faktor yang bersumber dari hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan atau yang disebut dengan *job resources*, dan faktor tuntutan yang dibutuhkan dalam melajankan peran dalam bekerja atau yang di sebut dengan *job demands* (Bakker dkk., 2008). *Job resources* merupakan faktor yang menarik untuk di teliti karena diasumsikan dapat menjadi motivasi intrinsik bagi karyawan untuk mendorong pertumbuhan, pembelajaran serta pengembangan diri oleh karyawan serta dapat menjadi motivasi ekstrinsik sebagai sarana untuk mencapai tujuan kerja (Bakker & Demerouti, 2008). Sumber daya pekerjaan yang baik akan membentuk perilaku kerja yang positif. Ketika karyawan merasakan sumberdaya pekerjaan yang dapat menunjangnya dalam melakukan pekerjaan, maka kepuasannya akan terpenuhi sehingga ia akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu dari sekian banyak bentuk *job resources* yang di perkirakan dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan dalam sebuah perusahaan yang bersifat relatif menetap dan dapat dirasakan oleh karyawan (Lussier, 2017). Adapun menurut Ehrhart dkk. (2014) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi dan pemaknaan yang dialami oleh karyawan terhadap kebijakan, prosedur dan praktik organisasi serta bagaimana perilaku mereka didukung, dihargai dan diharapkan. Setiap karyawan akan selalu mempersepsikan apa yang ada dilingkungan kerjanya, baik dari segi manajemen praktik organisasi itu sendiri maupun perilaku atasan dan rekan kerja ditempat kerja. Hasil dari persepsi inilah yang nantinya akan membentuk perilaku kerja pada karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi yang dialami karyawan terhadap kualitas lingkungan perusahaan yang relatif menetap meliputi struktur, ketetapan yang berlaku,

praktik organisasi serta perilaku yang didukung dan dihargai oleh atasan maupun rekan kerja. Iklim organisasi juga dikatakan sebagai konstruk yang penting dalam sebuah organisasi dan setting kerja karena dapat menjadi wadah untuk mempelajari perilaku anggota di dalamnya (Yulianto & Martina, 2018). Artinya ketika karyawan mencerminkan sikap kerja yang kurang baik, maka mencari akar penyebabnya dapat dilakukan melalui iklim organisasi.

Pengukuran iklim organisasi dapat dilakukan dengan mengukur 7 aspek menurut Lussier (2017) yang meliputi: *structure* (struktur), *responsibility* (tanggung jawab), *reward* (penghargaan), *warmth* (kehangatan), *support* (dukungan), *organizational identity and loyalty* (identitas organisasi), dan *risk* (risiko). *Structure* adalah persepsi karyawan mengenai kejelasan struktur, peraturan dan prosedur yang ada didalam perusahaan. *Responsibility* adalah persepsi karyawan mengenai rekan kerja yang mengerjakan tugasnya dengan baik dan tuntas. *Reward* adalah perasaan karyawan terhadap pemberian imbalan hasil kerja serta keadilan dalam penerapan hukuman. *Warmth* adalah penilaian karyawan terhadap rasa kebersamaan yang tercipta dalam lingkungan kerja. *Support* adalah perasaan mengenai adanya dukungan dan kepedulian yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja. *Organizational identity and loyalty* adalah perasan bangga karyawan menjadi bagian dari organisasi dan loyal dalam bekerja. *Risk* adalah persepsi karyawan terhadap perilaku mereka yang didukung dan dipercaya dalam upaya pengambilan risiko dengan tepat.

Iklim organisasi yang positif ditandai dengan terpenuhinya aspek-aspek tersebut yakni karyawan memaknai secara positif mengenai praktik manajemen perusahaan dan relasi antar karyawan diperusahaan (Ehrhart dkk., 2014). Artinya struktur organisasi dideskripsikan dengan jelas, pemberian imbalan dan penerapan hukuman dilakukan dengan adil, karyawan bertanggung jawab dengan masing-masing pekerjaannya, adanya dukungan yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja, adanya perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan dan adanya kepercayaan yang diberikan dalam melakukan tugas-tugas. Iklim organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga dapat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, iklim organisasi yang positif tidak dapat terwujud apabila aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi.

Berdasarkan wawancara dengan 12 karyawan PT. X, tujuh orang diantaranya menyampaikan bahwa lingkungan dan manajemen diperusahaan tersebut kurang mendukung. Seperti perihal *reward* yang diberikan dan keadilan dalam menerapkan hukuman. Karyawan menyebutkan bahwa *reward* atau imbalan yang diberikan

tidak sesuai dengan usaha yang mereka keluarkan dalam bekerja. Hal tersebut membuat mereka menjadi kurang totalitas ketika melakukan pekerjaan. Dari pihak divisi *Human Resource* juga mengatakan bahwa semenjak perusahaan melewati masa sulit beberapa tahun terakhir, praktik manajemen dip perusahaan belum optimal dan masih terus berbenah hingga saat ini termasuk diantaranya memperbaiki struktur organisasi dan standar operasional prosedur setiap divisi. Maka tidak menutup kemungkinan apabila terdapat beberapa karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi perusahaan pada saat ini. Perasaan bangga menjadi karyawan di perusahaan tersebut juga kurang tercermin. Karyawan tidak menampik bahwa bekerja di perusahaan tersebut bukanlah impian mereka. Sehingga cenderung bekerja dengan ala kadarnya.

Karyawan yang mempersepsi iklim organisasi dengan positif akan cenderung menghasilkan perilaku kerja yang baik serta berorientasi pada tujuan perusahaan. Ketika karyawan merasa kondisi lingkungan kerjanya mendukung untuk melakukan kerja maka ia akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, iklim organisasi yang positif seperti dukungan yang di berikan atasan dan rasa kebersamaan dengan rekan kerja juga dapat membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan dan kesulitan kerja. Dengan begitu karyawan tidak merasa berjuang sendirian sehingga dapat menyelesaikan permasalahan kerja dengan mudah. Keterkaitan iklim organisasi dengan keterikatan kerja memang menarik untuk diteliti. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi dan ukuran keterikatan kerja ini dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi dalam perusahaan itu sendiri.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Widya & Izzati (2018) mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada Guru Yayasan didapatkan hasil terdapat korelasi yang positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan penelitian oleh Rahayu & Budiani (2018) yang berjudul hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai PT. Pertamina didapatkan hasil terdapat korelasi yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Penelitian yang sudah ada seringkali dilakukan di perusahaan atau instansi negeri. Disisi lain perusahaan swasta merupakan perusahaan yang memiliki otoritas sendiri dalam mengatur kebijakannya. Maka penelitian di PT. X yang merupakan perusahaan swasta ini dapat dilakukan guna menambah penelitian yang sudah ada.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian untuk mengetahui adanya keterkaitan iklim organisasi dengan keterikatan kerja penting dilakukan. Oleh karena itu,

melalui penelitian ini peneliti hendak membuktikan apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang perolehan datanya berupa angka-angka kemudian diolah menggunakan bantuan statistik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasional untuk mengetahui adanya hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel iklim organisasi dengan variabel keterikatan kerja.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang hendak diteliti (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT. X. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yang artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Adapun sampel penelitian ini adalah karyawan tetap PT. X yang berjumlah 161 orang dengan pembagian 30 karyawan untuk uji coba alat ukur dan 131 karyawan untuk pengambilan data.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi dan skala keterikatan kerja. Skala iklim organisasi dikembangkan berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lussier (2017) yang terdiri atas *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty*, dan *risk*. Skala keterikatan kerja dikembangkan berdasarkan aspek keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010) yang meliputi *vigor, dedication* dan *absorbition*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis skala likert dengan lima pilihan alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setujui (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) dan terdiri atas dua jenis aitem, yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*.

Uji coba skala iklim organisasi dan keterikatan kerja dilakukan kepada 30 orang karyawan tetap PT. X. Tujuan dari uji coba alat ukur adalah untuk memastikan bahwa skala yang dibuat oleh peneliti valid dan reliabel yakni skala dapat mengukur konstruk yang hendak diteliti dan memiliki konsistensi dalam hasil pengukurannya. Uji validitas dilakukan menggunakan uji daya beda aitem dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows* untuk melihat koefisien daya beda aitem. Aitem dikatakan valid apabila memiliki koefisien daya beda aitem $>0,300$ dan dikatakan tidak valid apabila memiliki koefisien daya

beda aitem <0,300 (Azwar, 2015). Berdasarkan hasil uji daya beda aitem. Pada skala iklim organisasi, dari 56 aitem sebanyak 8 aitem dinyatakan gugur. Sehingga menyisakan 48 aitem dengan keseluruhan koefisien *corrected item-total correlation* berada pada rentang 0,377 sampai dengan 0,811. Adapun pada skala keterikatan kerja, dari 36 aitem terdapat 5 aitem dinyatakan gugur. Sehingga menyisakan 31 aitem dengan keseluruhan koefisien *corrected item-total correlation* berada pada rentang 0,368 sampai dengan 0,829.

Kemudian uji reliabilitas dilakukan menggunakan *test for reliability* untuk melihat besar koefisien reliabilitasnya. Alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas tinggi apabila nilai koefisien *alpha cronchbach* mendekati 1,00 (Azwar, 2015). Berdasarkan uji reliabilitas, pada skala iklim organisasi nilai *alpha cronchbach* yang diperoleh sebesar 0,964 yang artinya skala termasuk dalam kategori sangat reliabel. Adapun pada skala keterikatan kerja nilai *alpha cronchbach* yang didapat sebesar 0,954 yang artinya skala termasuk dalam kategori sangat reliabel.

Data penelitian yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel iklim organisasi dengan variabel keterikatan kerja. Sebelum dilakukan uji korelasi *product moment*, dilakukan uji normalitas terlebih dahulu menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Keseluruhan proses dalam teknik analisis data tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*.

HASIL PENELITIAN

Skala yang telah diisi oleh subjek kemudian dikumpulkan dan diskoring. Sebelum dilakukan pengolahan data lebih lanjut peneliti mencari gambaran data secara ringkas mengenai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi dari seluruh skor setiap variabel penelitian. Peneliti menggunakan bantuan *SPSS 25.0 for windows* dalam mencari deskripsi statistik data penelitian dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi	131	152	220	184,32	14,96
Keterikatan Kerja	131	99	145	119,92	9,45
Valid N (listwise)	131				

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel iklim organisasi sebesar 184,32 dengan nilai minimum sebesar 152 dan nilai maksimum 220. Sedangkan pada variabel keterikatan kerja memiliki rata-rata sebesar 119,92 dengan nilai minimum sebesar 99 dan nilai maksimum 145. Kemudian standar deviasi variabel iklim organisasi sebesar 14,96 dan pada variabel keterikatan kerja sebesar 9,45. Pada masing-masing variabel memiliki standar deviasi lebih dari 6 yang artinya data yang diperoleh cenderung bervariasi. Meskipun begitu, data masih bersifat homogen yang dibuktikan dengan hasil uji asumsi.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data masing-masing variabel yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Adapun kriteria normalitas data yang dilihat dari nilai signifikansinya berikut ini:

Tabel 2. Kategori Distribusi Normalitas

Nilai Signifikansi	Kategori
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi	0,196	Distribusi Data Normal
Keterikatan Kerja	0,200	Distribusi Data Normal

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel > 0,05 yakni iklim organisasi sebesar 0,196 ($p > 0,05$) dan variabel keterikatan kerja sebesar 0,200 ($p > 0,05$) yang artinya data variabel iklim organisasi dan keterikatan kerja sama-sama berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan prasyarat untuk melakukan uji hipotesis selain uji normalitas. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel iklim organisasi dengan variabel keterikatan kerja memiliki hubungan yang linier dan signifikan atau tidak. Adapun kategori linieritas berdasarkan nilai *test for linierity* sebagai berikut:

Tabel 4. Kategori Linieritas Hasil Linierity

Nilai Signifikansi	Kategori
Sig < 0,05	Linier
Sig > 0,05	Tidak Linier

Hasil uji linieritas juga dapat dikategorikan berdasarkan hasil *deviation from linierity*. Nilai *deviation from linierity* menunjukkan apakah terdapat pola linier dari deviasi dalam suatu model linier. Nilai *deviation from linierity* diharapkan diatas 0,05 karena pada kondisi linieritas seharusnya tidak ada lagi pola linier pada deviasi. Adapun kategori linieritas berdasarkan hasil *deviation from linierity* sebagai berikut:

Tabel 5. Kategori Linieritas Hasil Deviation From Linierity

Nilai Signifikansi	Kategori
Sig > 0,05	Linier
Sig < 0,05	Tidak Linier

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan *test for linierity* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Linierity

Variabel	Linierity	Keterangan
Iklm Organisasi * Keterikatan kerja	0,000	Linier

Tabel 7. Hasil Deviation From Linierity

Variabel	Deviation From Linierity	Keterangan
Iklm Organisasi * Keterikatan kerja	0,432	Linier

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai signifikansi dari *linierity* kedua variabel sebesar 0,000, yakni nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Kemudian pada tabel hasil *deviation from linierity* dapat diketahui nilai sig sebesar 0,432 yakni nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) yang artinya bahwa sudah tidak ada pola linier lagi pada deviasi atau *error* dalam keadaan linieritas.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun kriteria tingkat kuatnya hubungan antar variabel sebagai berikut:

Tabel 8. Kategori Interpretasi Korelasi

Nilai Signifikansi	Kategori
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Product Moment*. Tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variabel iklim organisasi dengan keterikatan kerja. Taraf signifikansi (tingkat kesalahan) yang digunakan adalah 5% (0,05). Hubungan antar variabel dinyatakan memiliki hubungan yang signifikan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan sebaliknya hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Berikut hasil uji korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

		Iklm Organisasi	Keterikatan Kerja
Iklm Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,651**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	<i>N</i>	131	131
Keterikatan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	0,651**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	131	131

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim organisasi dengan variabel keterikatan kerja.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 ($r=0,651$) menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tergolong kuat. Melalui nilai koefisien dapat diketahui arah hubungan kedua variabel, yakni dari adanya tanda positif (+) atau negatif (-) pada nilai koefisien korelasi. Pada penelitian ini didapatkan nilai koefisien korelasi yang positif maka arah hubungan korelasinya bersifat berbanding lurus. Artinya semakin tinggi skor iklim organisasi maka semakin tinggi skor keterikatan kerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah skor iklim organisasi, maka skor keterikatan kerja juga semakin rendah.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang berbunyi “apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 131 karyawan di PT. X dan diolah dengan bantuan aplikasi *SPSS 25.0 for windows* menggunakan uji hipotesis korelasi *product moment* didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yakni terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X.

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari uji hipotesis penelitian ini sebesar 0,651 ($r = 0,651$) yang artinya hubungan antara kedua variabel termasuk dalam kategori kuat. Variabel iklim organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan variabel keterikatan kerja pada karyawan di PT. X. Nilai koefisien korelasi yang bernilai positif menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat berbanding lurus. Artinya semakin tinggi nilai variabel iklim organisasi maka semakin tinggi pula nilai variabel keterikatan kerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai variabel iklim organisasi maka nilai keterikatan kerja juga semakin rendah.

Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa karyawan yang memandang secara positif mengenai kondisi perusahaan, seperti praktik manajemen yang diterapkan serta merasakan kepedulian dan kehangatan perilaku individu didalamnya meliputi atasan dan rekan kerja, maka ia akan bersemangat dalam melakukan tugas-tugas. Selain itu karyawan juga akan menikmati kerjanya sehingga tetap fokus dan tidak ingin segera pulang saat bekerja. Hal ini karena ia merasa lingkungan kerja merupakan tempat yang nyaman baginya. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Bakker & Demerouti (2008) bahwa *job resources* termasuk salah satunya iklim organisasi dapat menjadi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik bagi karyawan dalam bekerja. Perasaan terikat dengan pekerjaan serta upaya melibatkan diri secara penuh dalam bekerja pada karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Keterikatan kerja merupakan sikap kerja karyawan yang secara penuh terkoneksi dengan pekerjaannya sehingga ia menunjukkan sikap antusias dalam bekerja, mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh serta tidak mudah meninggalkan pekerjaannya. Keterikatan kerja termasuk hal yang penting karena dapat menjadi prediktor yang tepat untuk memprakirakan hasil output karyawan, tim dan organisasi. Dedikasi yang ditunjukkan dan fokus dalam mengerjakan tugas yang melekat pada karakter

keterikatan kerja yang dimiliki karyawan akan membawa potensi mereka secara penuh ke pekerjaan, sehingga mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik (Bakker & Albrecht, 2018). Lebih jauh sifat terbuka terhadap tantangan yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki keterikatan kerja biasanya akan memiliki ide-ide yang kreatif yang memunculkan inovasi. Sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Menurut Bakker dkk. (2008) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan, yaitu *personal resources*, *job resources* dan *job demands*. *Personal resources* adalah sifat karakteristik yang ada pada diri karyawan itu sendiri seperti efikasi diri, optimisme dan resiliensi. *Job resources* adalah sumber daya yang ada dalam pekerjaan seperti lingkungan kerja, praktik manajemen dan dukungan organisasi. Sedangkan *job demands* merupakan tuntutan yang harus dilakukan dalam bekerja seperti target kerja dan *skill* yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan salah satu bentuk dari *job resources*. Bakker & Demerouti (2008) menyebutkan bahwa *job resources* dapat menjadi motivasi ekstrinsik karyawan untuk bekerja. Sumber daya pekerjaan yang nyaman dan mendukung akan membuat karyawan mendedikasikan usaha dan kemampuannya untuk bekerja. Dengan demikian maka tugas-tugas dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan perusahaan yang dipersepsikan oleh karyawan dan cenderung bersifat menetap. Wirawan (2007) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi yang masuk akal dan dapat dinilai yang dapat mempengaruhi kinerja individu yang mempersepsinya. Iklim organisasi berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menilai secara positif mengenai lingkungan kerjanya. Adapun persepsi tersebut mengenai struktur organisasi, tanggung jawab para karyawan didalamnya, penghargaan yang diberikan oleh perusahaan beserta bagaimana implementasinya, kebersamaan dan relasi karyawan didalamnya, dukungan yang diberikan baik oleh atasan maupun rekan kerja, kebanggaan karyawan menjadi bagian dari organisasi dan kepercayaan yang diberikan untuk melaksanakan tugas. Hal tersebut merujuk pada aspek-aspek iklim organisasi yang disampaikan oleh Lussier (2017) yang meliputi *structure*, *responsibility*, *reward*, *warmth*, *support*, *organizational identity and loyalty*, dan *risk*. Ketika karyawan mampu memaknai aspek-aspek tersebut dengan positif, artinya iklim di perusahaan tersebut positif. Persepsi yang positif inilah yang dapat membuat karyawan menjadi lebih antusias dan totalitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja

mengindikasikan adanya keterkaitan antara aspek-aspek iklim organisasi dengan aspek-aspek keterikatan kerja. Berdasarkan olah data yang dilakukan, adapun hasil rata-rata skor yang diperoleh pada setiap aspek keterikatan kerja sebagai berikut: *vigor* sebesar 4,06, *dedication* sebesar 3,86, dan *absorbition* sebesar 3,67. Aspek *vigor* mengacu pada semangat antusias yang dimiliki oleh karyawan. Rata-rata skor sebesar 4,06 menunjukkan bahwa karyawan memiliki antusias dalam berkerja. Hal ini digambarkan dengan sikap karyawan bersungguh-sungguh dan berusaha semaksimal mungkin ketika melakukan pekerjaannya. Dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, karyawan memiliki upaya untuk mengerjakannya dengan lebih baik. Semangat yang dimiliki ini membuat karyawan enggan menunda pekerjaannya sehingga menyelesaikannya dengan tepat waktu. Namun mereka kurang memiliki keinginan untuk bekerja melebihi target yang telah ditetapkan.

Aspek *dedication* mengacu pada keterlibatan penuh karyawan dalam bekerja, rata-rata skor sebesar 3,86 menunjukkan bahwa karyawan kurang melibatkan diri secara penuh dengan pekerjaannya. Kurangnya perasaan bangga terhadap pekerjaannya membuat karyawan merasa biasa saja ketika kinerjanya melebihi target. Dalam bekerja, mereka bertanggung jawab dengan sekedar menyelesaikan pekerjaan tanpa ada upaya untuk mendedikasikan diri secara penuh dengan pekerjaannya sehingga enggan mengerjakan tugas pekerjaannya yang sulit dan tidak tertantang dengan hal-hal yang ada didalam pekerjaannya seperti menciptakan cara baru yang lebih efektif dalam bekerja.

Aspek *absorbition* mengacu pada penghayatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Aspek ini mendapat rata-rata skor terendah daripada kedua aspek lainnya sebesar 3,67. Hal ini menggambarkan karyawan pada perusahaan tersebut kurang menghayati ketika bekerja. Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sambil melakukan kegiatan lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya seperti bermain ponsel sehingga kurang fokus terhadap apa yang ia kerjakan. Karyawan juga ingin segera pulang ketika bekerja. Hasil rata-rata skor aspek-aspek keterikatan kerja tersebut selaras dengan apa diungkapkan pada pendahuluan. Keterikatan kerja kurang tercermin pada karyawan PT. X yang dapat ditunjukkan melalui perilaku karyawan yang meninggalkan perusahaan sebelum waktu kerja usai, mengerjakan tugas sambil melakukan hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya dan kurang totalitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun rata-rata skor yang didapat dari penelitian ini pada setiap aspek variabel iklim organisasi yaitu *structure* sebesar 3,69, *responsibility* sebesar 3,90, *reward* sebesar 3,70, *warmth* sebesar 3,96, *support* sebesar 3,93,

organizational identity sebesar 3,87, dan *risk* sebesar 3,88. Aspek *structure* mengacu pada kejelasan perusahaan dalam mendeskripsikan struktur organisasi, prosedur kerja dan peraturan perusahaan. Dalam penelitian ini aspek *structure* mendapat rata-rata skor 3,69 yang merupakan skor paling rendah daripada aspek-aspek lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa struktur, prosedur dan peraturan yang terdapat di perusahaan masih belum dideskripsikan dengan jelas. Prosedur kerja yang diterapkan masih mengikuti cara yang turun temurun dan peraturan perusahaan kurang diinformasikan kepada karyawan. Aspek *responsibility* mengacu pada sikap rekan kerja yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Karyawan juga serta senantiasa bekerja dengan baik meskipun tidak ada atasan ditempat kerja. Rata-rata skor aspek ini sebesar 3,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Karyawan juga menunjukkan kerja yang optimal meskipun tidak ada pengawasan dari atasan.

Aspek *reward* mengacu pada keadilan perusahaan dalam memberikan imbalan dan menerapkan hukuman kepada karyawannya. Aspek ini mendapat rata-rata terendah kedua sebesar 3,70. Menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan di perusahaan tersebut dirasa masih belum adil. Karyawan merasa imbalan yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan usaha yang mereka keluarkan ketika bekerja. Tidak ada penghargaan untuk karyawan yang kerjanya melampaui target. Selain itu penerapan hukuman dirasa masih menguntungkan pihak tertentu. Aspek *warmth* mengacu pada bagaimana relasi yang terjalin diantara karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, aspek ini memiliki rata-rata tertinggi diantara aspek-aspek lainnya sebesar 3,96. Hal ini menunjukkan terdapat rasa kebersamaan diantara para karyawan dalam perusahaan tersebut. Komunikasi antara rekan kerja tetap terjaga dan mereka saling menghargai satu sama lain. Meskipun begitu beberapa karyawan senang bekerja secara individu.

Aspek *support* mengacu pada dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja dalam upaya penyelesaian tugas maupun menghadapi permasalahan kerja. Hasil rata-rata skor sebesar 3,93 ini menunjukkan bahwa atasan dan rekan kerja senantiasa memberikan dukungan kepada bawahan dan rekan kerjanya. Karyawan bersedia membantu apabila rekannya yang mengalami kesulitan. Aspek *organizational identity and loyalty* mengacu pada perasaan menjadi bagian dari perusahaan. Rata-rata skor aspek ini sebesar 3,87 menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan tersebut merasa senang dapat bekerja diperusahaan tersebut serta tetap bertahan walaupun kondisi perusahaan menurun namun beberapa karyawan bekerja semaunya sendiri.

Pada aspek *risk* mengacu pada kepercayaan yang diberikan oleh atasan maupun perusahaan kepada bawahannya dalam hal pengambilan risiko. Hasil rata-rata skor aspek ini sebesar 3,88 menunjukkan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk menyelesaikan masalah kerjanya dengan caranya sendiri. Meskipun begitu ada beberapa atasan yang tidak menghendaki bawahannya menggunakan cara kerjanya sendiri yakni harus bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan. Hasil rata-rata aspek iklim organisasi ini sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti bahwa prosedur dan praktik manajemen di perusahaan masih belum terlaksana dengan baik. Terutama perihal struktur organisasi dan prosedur kerja yang kurang jelas dan sistematis. Pemberian penghargaan serta penerapan hukuman juga dirasa belum optimal dan adil. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa kerjanya tidak dihargai sebagaimana mestinya. Karyawan juga mengalami kebingungan dan ketidak tahuan mengenai kebijakan perusahaan. Sehingga karyawan menjadi kurang melibatkan diri secara penuh dengan pekerjaannya.

Dalam sebuah perusahaan, struktur, prosedur dan kebijakan kerja yang dideskripsikan dengan jelas dapat membuat karyawan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan. Sehingga tidak mudah meninggalkan pekerjaannya. Pemberian imbalan dan penerapan hukuman yang adil akan membuat karyawan merasa usaha yang mereka berikan dihargai sebagaimana mestinya sehingga karyawan akan menunjukkan sikap sungguh-sungguh dalam bekerja serta mengerahkan energi yang penuh untuk mencapai tujuan organisasi. Kesadaran tanggung jawab yang dimiliki oleh rekan kerja akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena tidak dibebani dengan tanggung jawab orang lain. Dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja serta rasa kebersamaan yang ada pada diri setiap karyawan juga dapat membantu karyawan dalam menghadapi masalah ditempat kerja dengan mudah sehingga karyawan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan. Serta perasaan bangga yang dimiliki oleh setiap karyawan menjadi bagian dari perusahaan akan membuat karyawan mendedikasikan diri secara penuh ketika bekerja. Selaras dengan yang disampaikan oleh Priambodo dkk. (2019) bahwa aspek-aspek yang terdapat pada iklim organisasi dapat membentuk komitmen organisasi pada diri karyawan. Perasaan komitmen inilah yang membuat karyawan memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Sehingga karyawan akan mengerahkan seluruh usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya mencerminkan perilaku yang terikat dengan pekerjaannya atau keterikatan kerja. Pendapat lain yang juga selaras dengan hal tersebut juga

disampaikan oleh Ulfa & Mulyana (2019) bahwa iklim organisasi yang dipersepsikan secara positif akan membuat karyawan merasa senang dan lebih percaya diri sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Semangat kerja merupakan salah satu ciri yang terdapat dalam keterikatan kerja.

Demikian sebaliknya, ketika karyawan mempersepsikan iklim organisasi secara negatif maka akan memunculkan perilaku kerja yang negatif. Seperti hasil penelitian ini, karyawan PT. X memiliki pandangan negatif mengenai struktur organisasi dan merasa peraturan perusahaan yang tidak dideskripsikan dengan jelas akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, penilaian karyawan yang negatif terhadap praktik pemberian *reward* dan penerapan hukuman membuat karyawan merasa usaha yang diberikan ketika bekerja tidak dihargai sebagaimana mestinya sehingga karyawan tidak memiliki upaya lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja ini selaras dengan penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Dewi & Prasetyo (2017) mengenai hubungan iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura yang didapatkan hasil nilai signifikansi $p < 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,786$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Angkasa pura signifikan dan kuat. Adapun penelitian lain oleh Ulfa & Mulyana (2019) mengenai hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja yang juga menunjukkan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,645 yang menunjukkan hubungannya terbilang kuat. Hubungan yang kuat antara variabel iklim organisasi dengan keterikatan kerja menunjukkan bahwa karyawan yang mempersepsi lingkungan kerjanya secara positif akan merasakan kenyamanan dan merasa lingkungannya mendukung untuk melakukan pekerjaan, emosi positif kondisi yang dirasakan oleh karyawan membawa karyawan pada keadaan penuh energi. Sehingga membentuk perilaku kerja yang antusias, bertanggung jawab dan tidak mudah meninggalkan pekerjaannya atau terikat dengan pekerjaannya.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 menunjukkan hubungan yang kuat. Hubungan yang tidak sampai sangat kuat ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Bakker dkk. (2008) bahwa keterikatan kerja pada karyawan juga dapat dipengaruhi oleh *personal*

resources dan *job demands*. Hal ini dibuktikan dengan penelitian oleh Pratama & Puspitadewi (2019) mengenai hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* didapatkan hasil terdapat hubungan yang signifikan dan hubungannya termasuk sedang dengan nilai $r=0,455$. Kemudian penelitian oleh Elfitasari & Mulyana (2020) mengenai hubungan persepsi terhadap beban kerja dengan *work engagement* didapatkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan nilai $r=0,285$. Berdasarkan hal tersebut maka perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan *personal resources* dan *job demands* terhadap keterikatan kerja pada karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT.X. Pengukuran dilakukan menggunakan skala iklim organisasi dan skala keterikatan kerja terdiri dari beberapa aitem pernyataan yang merupakan hasil pengembangan oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh tokoh utama. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan bantuan aplikasi *SPSS 25.0 for windows* menggunakan uji hipotesis korelasi *product moment*. Uji hipotesis tersebut dilakukan berdasarkan hasil uji asumsi normalitas dan linieritas yang menunjukkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal ($p>0,05$) dan memiliki hubungan yang linier ($p<0,05$).

Hasil penelitian ini didapat nilai signifikansi 0,000 ($p<0,05$) dan nilai r sebesar 0,651 ($r=0,651$) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Besarnya koefisien korelasi dan nilainya positif menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan hubungannya berbanding lurus. Hubungan yang berbanding lurus dapat diartikan semakin tinggi nilai iklim organisasi maka semakin tinggi pula nilai keterikatan kerja pada karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah nilai iklim organisasi, maka semakin rendah pula nilai keterikatan kerjanya.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan informasi mengenai tingkat keterikatan kerja karyawan dan tingkat iklim organisasi yang ada diperusahaan. Melalui informasi tersebut diharapkan perusahaan dapat meningkatkan sikap-sikap keterikatan kerja pada karyawan dengan memperhatikan iklim organisasi yang ada

diperusahaan seperti memperjelas struktur organisasi dan memperbaiki pelaksanaan pemberian penghargaan dan hukuman kepada karyawan agar karyawan merasa kerjanya diapresiasi dengan sebagaimana mestinya dan merasakan kenyamanan ketika bekerja diperusahaan sehingga karyawan akan lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya mengungkap hubungan antara iklim organisasi sebagai variabel X dengan keterikatan kerja sebagai variabel Y. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengungkap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya keterikatan kerja pada karyawan, seperti: kepemimpinan, persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Adapun faktor-faktor dari diri individu seperti efikasi diri, resiliensi dan optimisme. Selain itu, berdasarkan aspek-aspek yang terdapat pada variabel iklim organisasi ada kemungkinan setiap aspek memiliki kontribusi yang berbeda-beda sehingga peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengungkap hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2020*. <https://www.bps.go.id/publication/download>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Zahir Publishing.
- Dewi, D. R., & Prasetyo, A. R. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja ,

- terhadap komitmen organisasi Pada PT.X. *Jurnal Empati*, 6(1), 80–85.
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research and practice*. Routledge.
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi beban kerja dengan work engagement pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(01), 1–7.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: a road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. Josey Bass.
- Gallup. (2013). *Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work*. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kementrian Perindustrian Republik Indonesia. (2018). *Manufaktur Jadi Penopang Utama Ekonomi*. <https://kemenperin.go.id/artikel/18978/Manufaktur-Jadi-Penopang-Utama-Ekonomi>
- Lussier, R. N. (2017). *Human relations in organization*. McGraw-Hill.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30.
- Pratama, M. M., & Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan work engagement pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(02).
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, R. E. Y. (2019). Peran self efficacy dan iklim organisasi dalam membentuk employee engagement melalui komitmen organisasi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Rahayu, R. E., & Budiani, M. S. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai PT. Pertamina (Persero) Mor V Surabaya divisi Bisnis Supporting. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1).
- Singh, S. K., Burgess, T. F., & Heap, J. (2016). Managing performance and productivity for organizational competitiveness. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6). <https://doi.org/10.1108/ijppm-05-2016-0090>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Ulfa, C., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(03), 68–70.
- Widya, M., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan “X” di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat.
- Yulianto, A., & Martina, D. (2018). Hubungan iklim organisasi dan loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan e-commerce di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 29–36.