

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN SISTEM PENGHARGAAN DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT X

Wiwik Wijayanti

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. wiwik.17010664044@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan PT X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 65 karyawan dengan rincian 30 karyawan digunakan untuk tryout dan sebanyak 35 karyawan digunakan untuk pengambilan data. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi, sistem penghargaan, dan *work engagement* berupa skala *likert* yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator dari definisi variabel, yang kemudian dilakukan *tryout* terlebih dahulu sebelum pengambilan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi ganda untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 24 for windows. Berdasarkan data analisis data didapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan PT X. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi dan sistem penghargaan di perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* karyawan.

Kata Kunci: iklim organisasi, sistem penghargaan, *work engagement*.

Abstract

This study aimed to determine the correlation between organizational climate and reward system with work engagement on employees of PT X. This study used a quantitative research method. It involved 65 employees with details of 30 employees used for the tryout and as many as 35 employees used for data collection. The instruments used in this study are scales of organizational climate, reward system, and work engagement in the form of a Likert scale made by researchers based on indicators from variable definitions, which is then carried out a tryout before collecting the data. The data analysis technique used in this study is multiple correlations to determine the correlation between two independent variables and one dependent variable. Data analysis was carried out with the help of IBM SPSS version 24 for windows. Based on the data analysis, it can be concluded that there is a strong correlation between organizational climate variables and the reward system with work engagement at PT X employees. These results indicate that the more positive the organizational climate and reward system in a company, the higher the work engagement level's of employees.

Keyword: *organizational climate, reward systems, work engagement*

PENDAHULUAN

Revolusi pada industri saat ini telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Menurut Dudi Hidayat selaku kepala pusat penelitian kebijakan dan manajemen iptek dan inovasi LIPI, revolusi industri 4.0 memiliki dampak signifikan pada berbagai sektor dan jenis pekerjaan (Santia, 2019). Adanya revolusi industri ini telah merubah cara kerja manusia dari yang awalnya menggunakan tangan beralih menggunakan tenaga mesin (Naser et al., 2020). Perkembangan yang sangat pesat tersebut membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mampu untuk bertahan dalam persaingan yang

ketat. Sumber daya manusia menjadi salah satu dari faktor yang memegang peranan penting dalam perusahaan (Noerant & Prihatsanti, 2017). Perusahaan membutuhkan peran karyawan yang berkualitas, unggul dan berdedikasi tinggi. Salah satu sikap dalam bekerja yang memberikan kontribusi dan dinilai baik atau buruknya kinerja perusahaan yaitu *work engagement* (Steven & Prihatsanti, 2017). Menurut Bakker & Leiter (2010) perusahaan membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki tanggungjawab, dan berinisiatif tinggi (Steven & Prihatsanti, 2017). Karyawan dituntut untuk mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan demi tercapainya tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Karyawan juga harus mampu bekerja secara aktif, efektif, dan berkualitas untuk menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat setiap tahunnya (Steven & Prihatsanti, 2017).

Perusahaan senantiasa akan melakukan inovasi-inovasi baru demi bertahan di era revolusi industri seperti sekarang ini. Perlu adanya campur tangan karyawan di perusahaan untuk bisa mencapai hal tersebut. Karyawan yang terikat pada pekerjaannya akan memudahkan perusahaan semakin maju dan mampu bertahan, jika karyawan tidak bisa terikat dengan pekerjaannya maka perusahaan tidak akan mampu bertahan di era revolusi 4.0 saat ini. Dunia industri mengenal sebuah istilah *work engagement*. Definisi dari *Work engagement* sendiri merupakan sebuah kondisi yang positif terkait dengan pekerjaan atau pemenuhan kesejahteraan yang ditandai dengan tingginya tingkat energi dan identifikasi yang kuat pada pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010).

Perusahaan harus mampu untuk menciptakan situasi atau kondisi yang bisa mendorong karyawan untuk bisa lebih terikat lagi pada pekerjaannya. Hal tersebut bisa membuat keterampilan dan kemampuan karyawan meningkat secara optimal demi mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan (Pasaribu & Indrawati, 2016). Keberhasilan atau kemunduran perusahaan ditentukan oleh kinerja dari karyawannya, oleh sebab itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan benar (Yani et al., 2017). Hal-hal yang bisa memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan tempat bekerja, komunikasi, budaya, kualitas kerja, kompensasi, kepuasan, jabatan, kualitas pekerjaan, kepemimpinan, pelatihan, kedisiplinan kerja, motivasi, dan masih banyak lagi (Pasaribu & Indrawati, 2016).

Lingkungan tempat bekerja akan dipersepsikan karyawan dan akan membentuk pengalaman kondisi yang ada di lingkungan kerjanya. Iklim organisasi merupakan kualitas pada lingkungan internal organisasi yang berlangsung secara terus menerus dan dialami oleh anggota organisasi, serta memengaruhi perilaku anggota yang terlukis dalam karakteristik dari organisasi tersebut (Noerant & Prihatsanti, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut iklim organisasi memiliki peran penting dalam terciptanya *work engagement* pada karyawan. Selain itu untuk membuat karyawan lebih memiliki keterikatan pada pekerjaannya maka perlu adanya penghargaan. Penghargaan merupakan salah satu dari bentuk dukungan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Perasaan dihargai oleh perusahaan ataupun karyawan lain di perusahaan akan meningkatkan kepercayaan karyawan bahwa usahanya dihargai. Karyawan akan berusaha lebih meningkatkan kinerjanya karena dukungan perusahaan yang dirasakan oleh karyawan (Suhartini & A, 2018).

Pemberian penghargaan juga akan memengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku pada karyawan sehingga dampaknya sangat efisien dan efektif untuk perusahaan (Widhiastana et al., 2017).

Wawancara dilakukan dengan karyawan PT X, dimana PT X merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi segala jenis kertas tisu seperti tisu kamar mandi, *tissue facial*, napkin kertas, handuk dan MG paper 11-45 gsm sampai kertas tiga lapisan. Perusahaan ini telah berkembang dan terus berkembang dengan cepat. Perusahaan ini juga masuk ke dalam golongan yang diperbolehkan untuk beroperasi meskipun terdapat pandemi. Perkembangan PT X yang cepat harus didukung dengan SDM yang memadai karena semakin berkembang perusahaan maka akan semakin banyak tugas yang harus dikerjakan. Perkembangan yang terus terjadi membuat karyawan harus mampu bertahan dengan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Jumlah karyawan di PT X sendiri berjumlah 276 karyawan yang terdiri dari empat divisi yaitu HRD, *finance*, produksi, dan IT. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan enam karyawan di PT X, karyawan memiliki semangat kerja yang baik, tidak mudah menyerah apabila mengalami kesulitan dalam bekerja, karyawan juga merasa tertantang dengan pekerjaan, dan membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi.

Menurut subjek A menyebutkan bahwa bekerja di PT X merupakan sebuah petualangan yang seru. Subjek A juga menyebutkan bahwa pekerjaannya membuat dirinya bisa bertemu dengan karakter banyak orang. Subjek selalu merasa tertantang dan selalu bekerja dengan penuh semangat. Menurut subjek A pekerjaannya sebagai admin *purchasing* selain membutuhkan konsentrasi juga membutuhkan ketelitian yang tinggi. Semangat yang ditunjukkan oleh subjek jika dianalisis berdasarkan aspek *work engagement* merupakan *vigor*, merasa tertantang dengan pekerjaan mengindikasikan dedikasi, dan konsentrasi yang tinggi mengindikasikan absorpsi. Subjek juga merasa nyaman bekerja di PT X. Wawancara kedua dilakukan kepada subjek B yang merupakan admin *purchasing* sama dengan subjek A. Subjek B menjelaskan bahwa pekerjaannya membuat subjek harus sigap dan cekatan khususnya jika terjadi kendala maka sebisa mungkin akan segera mencari solusi dari permasalahan tersebut. Subjek juga menyebutkan bahwa sebelumnya sudah ada pembagian tugas atau *job desc* masing-masing di PT X. Apabila terdapat permasalahan bisa diselesaikan dengan mandiri ataupun bersama. Menurut subjek B rekan sesama pekerja di PT X sangat membantu sama lain, contohnya apabila ada yang kurang paham maka pihak yang lebih paham akan membantu. Kerja sama tim juga sangat baik menurut subjek B selama bekerja di PT X. Kerja sama antar tim

menunjukkan salah satu aspek dalam iklim organisasi yaitu aspek dukungan, dimana dalam aspek ini merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung antar anggota kelompok.

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada subjek C yang merupakan seorang admin *warehouse* yang sudah bekerja selama 10 tahun di PT X. Subjek C menjelaskan mengenai pekerjaannya di PT X yaitu mengerjakan order permintaan barang yang diminta oleh unit. subjek juga menyebutkan bahwa admin *warehouse* hanya dua orang sehingga subjek bekerja secara bergantian dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut subjek pekerjaannya tidak terlalu berat apabila pihak *purchasing* bisa membelikan barang yang sesuai dengan permintaan unit. Misalnya ada barang yang tidak sesuai atau kurang maka tindakan sebagai pihak *warehouse* menawarkan pada pihak unit tersebut apakah barang tersebut bisa dipakai atau tidak, apabila tidak bisa maka bisa ditanyakan kepada pihak *purchasing* apakah barang ini bisa ditukar *supplier* atau tidak. Menurut subjek kerjasama rekan kerja di PT X sangat baik. Subjek C juga menyebutkan bahwa karyawan dituntut untuk membangun suasana sebaik mungkin dengan sesama rekan kerja, agar tidak menjadi suasana yang tidak nyaman bagi lainnya. Apabila ada masalah dirundingkan sebagaimana mestinya dan enaknyanya agar ada solusi dan tercipta suasana yang damai antar rekan kerja. Subjek juga menjelaskan bahwa suasana kerja tidak ada yang berubah antara sebelum dan sesudah terjadi pandemi.

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada subjek D dan E. menurut subjek D dan E selama bekerja di PT X beban kerja yang diterima masih mampu untuk dikerjakan dengan baik. Salah satu kendala yang dihadapi yaitu apabila ada rekan yang berbeda pendapat, namun sebisa mungkin segera dilakukan diskusi sehingga solusi bisa didapatkan. Menurut subjek bekerja di PT X nyaman karena terdapat rasa kekeluargaan yang tinggi, saling membantu dan mendukung satu sama lain. Wawancara terakhir dilakukan kepada subjek F yang merupakan karyawan produksi. Subjek F menjelaskan jika subjek selalu berangkat kerja dengan semangat, subjek juga menjelaskan subjek selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, apabila subjek mengalami kesulitan subjek tidak ragu untuk bertanya. Subjek juga menjelaskan jika hubungan kerja yang ada di perusahaan terjalin cukup baik, sesama pekerja mengerjakan apa yang menjadi bagiannya dalam bekerja, subjek juga menjelaskan apabila di perusahaan terdapat sistem dimana karyawan yang berprestasi dan bekerja melampaui target diberikan penghargaan seperti tambahan imbalan di luar gaji.

Wawancara selanjutnya yang dilakukan kepada keenam subjek seluruhnya menyebutkan bahwa di PT X

terdapat sistem penghargaan dimana penghargaan ini diberikan sebagai bonus bagi karyawan yang berhubungan dengan produksi contohnya boiler, gudang teknik, PPIC, gudang jumbo, dan pekerja produksi. Bonus diberikan secara langsung dalam bentuk uang tunai (*cash*) yang dipisahkan dengan gaji. Karyawan juga menjelaskan apabila selama bekerja rekan kerja dan atasan saling menghargai. Perusahaan memberikan himbauan kepada karyawan dalam bekerja sebisa mungkin untuk menciptakan suasana yang nyaman dan kekeluargaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini menarik untuk dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan PT X.

Menurut Kahn (1990) *work engagement* merupakan suatu bentuk pengolahan diri anggota organisasi dalam pekerjaannya baik secara fisik, kognitif, dan emosi (Gagné, 2014). Maslach, Jackson & Leiter (1996) mendefinisikan *work engagement* merupakan suatu sikap kerja yang dicirikan dengan adanya energi yang tinggi, bekerja secara profesional, dan terlibat penuh dengan pekerjaan, dimana *work engagement* ini merupakan kebalikan dari *burnout* (Burke & Cooper, 2009). Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, & Bakker (2002), *work engagement* merupakan sesuatu yang positif, memuaskan, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik berupa kekuatan atau semangat, dedikasi dan absorpsi (Bakker & Leiter, 2010). Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh yang telah disebutkan, maka peneliti menyimpulkan bahwa *work engagement* merupakan sikap kerja positif yang ditunjukkan oleh karyawan selama bekerja baik secara fisik, kognitif, dan emosi.

Bakker & Leiter (2010) menyebutkan beberapa aspek *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá, & Bakker (2002) antara lain yaitu *vigor* (kekuatan) mengacu pada tingginya tingkat energi dan ketahanan mental yang ditandai dengan keinginan untuk terus berusaha, tidak mudah menyerah dengan pekerjaannya. *Vigor* yang tinggi akan membuat individu lebih gigih dengan mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki dan tetap tekun dalam bekerja. Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, terinspirasi, antusias, merasa bangga, dan merasa tertantang dengan pekerjaannya, serta mengharapkan bahwa pekerjaan tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif pada diri sendiri maupun pada perusahaan. Absorpsi ini mengacu pada tingginya tingkat konsentrasi, mendalam, dan tenggelam ke dalam pekerjaan yang membuat waktu seperti berlalu terlalu cepat dan membuat individu merasa sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya

sehingga membuat individu lupa dengan keadaan disekitarnya absorpsi (Bakker & Leiter, 2010).

Terdapat beberapa hal yang memengaruhi *work engagement*. Menurut Bakker (2007) faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* yaitu dukungan sosial, otonomi, umpan balik, dan iklim organisasi. selain itu adapun faktor lain seperti *job resource*, merujuk pada kepada aspek fisik, sosial dan organisasional dari pekerjaan individu yang bisa memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pada pekerjaannya. *Saliency of job resources*, merujuk pada seberapa berguna dan penting suatu pekerjaan yang dimiliki oleh individu. *Personal Resources*, faktor ini merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh individu, contohnya sifat, karakteristik, dan usia (Noerant & Prihatsanti, 2017). Faktor ini juga mengarah pada evaluasi positif yang berhubungan dengan resiliensi individu, mampu untuk mengontrol, dan memberi dampak pada lingkungan sekitarnya (Steven & Prihatsanti, 2017).

Menurut Owens (1991) iklim organisasi adalah sebuah studi mengenai persepsi yang dimiliki oleh individu tentang berbagai aspek lingkungan dalam organisasi (Soetopo, 2010). Taguiri dan Litwin (1968) mendefinisikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggotanya, memengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi (Soetopo, 2010). Iklim organisasi menurut Stringer (2002) merupakan sebuah persepsi anggota organisasi mengenai hubungan antar anggota organisasi yang terjalin secara rutin dan memengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja organisasi (Wirawan, 2016). Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh yang telah disebutkan, maka iklim organisasi merupakan perasaan/persepsi yang dirasakan oleh individu tentang berbagai aspek lingkungan di organisasi yang memengaruhi perilakunya.

Aspek iklim organisasi menurut stringer ada 6 yaitu struktur, merefleksikan perasaan bahwa anggota organisasi yang baik dan memiliki kejelasan peran dan tanggungjawab masing-masing yang meliputi posisi di organisasi. Standar-standar, mengukur perasaan atau tekanan yang dialami anggota organisasi untuk memperbaiki kinerja dan menaikkan derajat kebanggaan anggota dalam melakukan pekerjaan yang meliputi kondisi kerja anggota dalam organisasi. Tanggungjawab, perasaan anggota organisasi mengenai diri sendiri yang bisa menjalankan pekerjaan tanpa bantuan orang lain yang meliputi kemandirian anggota dalam organisasi. Pengakuan, perasaan anggota organisasi ketika diberikan imbalan atau penghargaan setelah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang meliputi upah atau imbalan. Dukungan, perasaan antar anggota organisasi yang saling

mendukung satu sama lain dan saling percaya dalam bekerja di organisasi. Komitmen, mengacu pada perasaan bangga dan berkomitmen menjadi anggota dari organisasi serta pemahaman anggota mengenai yang akan dicapai oleh perusahaan (Wirawan, 2016).

Menurut Robert Stringer faktor yang menyebabkan terjadinya iklim organisasi ada 4 yaitu yang pertama lingkungan eksternal, memengaruhi iklim organisasi karena apabila terdapat perubahan misalnya di organisasi terdapat persaingan tinggi yang membuat anggota harus bekerja keras, hal tersebut secara tidak langsung memengaruhi iklim organisasi. Kedua yaitu strategi organisasi, kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi, sehingga secara tidak langsung strategi memengaruhi iklim organisasi. Ketiga yaitu pengaturan organisasi, dimana pengaturan ini memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap dimensi dari iklim organisasi. keempat yaitu kekuatan sejarah, semakin lama atau tua suatu organisasi maka akan semakin kuat pula kekuatan sejarahnya. Kelima yaitu kepemimpinan, memengaruhi iklim organisasi karena perilaku yang dibuat oleh pemimpin bisa menjadi motivasi bagi bawahannya dalam meningkatkan kinerja organisasi (Wirawan, 2016).

Penghargaan adalah segala hal yang disediakan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu di dalam organisasi (Sudaryo et al., 2018). Sistem penghargaan menurut Luthans & Kreitner (1985) merupakan suatu bentuk balas jasa atas hasil kerja yang tinggi oleh organisasi kepada anggota dengan tujuan untuk meningkatkan usaha dan kinerja (Jex, 2002). Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2007) mendefinisikan sistem penghargaan sebagai sistem yang dibuat oleh perusahaan meningkatkan kinerja karyawan serta untuk menarik karyawan yang memiliki keterampilan untuk bergabung ke perusahaan (Ivancevich et al., 2007). Penghargaan adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan kepada individu atau kelompok yang memiliki perilaku baik, memiliki prestasi, memberikan sumbangsih, dan bisa menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan baik. Sistem penghargaan terdiri dari segala komponen pada organisasi meliputi orang, proses, dan prosedur pengambilan keputusan untuk mengalokasikan kompensasi serta tunjangan kepada anggota yang berprestasi (Sinaga et al., 2020). Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh yang telah disebutkan, maka sistem penghargaan merupakan pemahaman atau persepsi anggota organisasi terhadap sistem penghargaan yang dibuat oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa.

Dimensi penghargaan ada dua yaitu penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik merupakan penghargaan yang diatur sendiri oleh individu, seperti perasaan puas dan perasaan bangga pada pekerjaan yang telah dilakukan. Penghargaan ekstrinsik merupakan

penghargaan datang dari luar diri individu. Contohnya yaitu gaji, upah, promosi, bonus, status pengakuan, tunjangan, dan pujian (Sinaga et al., 2020).

Faktor yang harus dipertimbangkan dalam mengembangkan dan mempertahankan sistem penghargaan yaitu evaluasi kinerja pegawai dan sistem kelayakan dan keadilan (Sinaga et al., 2020). Tujuan dari adanya sistem penghargaan yaitu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan, memberikan jaminan keadilan kepada karyawan, dan untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di perusahaan, untuk mendapatkan karyawan yang bermutu (Sinaga et al., 2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode yang digunakan yaitu korelasional. Metode korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya (Anggraeni & Jannah, 2014). Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan kepada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian kuantitatif ini menggunakan instrumen yang menghasilkan data berupa angka. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik (Neliwati, 2018).

Penelitian ini dalam pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *quota sampling*. Teknik sampling sendiri merupakan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian oleh peneliti (Sugiyono, 2015). *Quota sampling* adalah teknik dalam penelitian yang digunakan untuk menentukan sampel dari populasi dengan ciri-ciri tertentu hingga jumlah atau kuota yang diinginkan (Sugiyono, 2015).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT X yang berjumlah 276 karyawan. Populasi merupakan kawasan generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi (Sugiyono, 2015). Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan dalam divisi HRD, *finance*, dan produksi yang telah bekerja di perusahaan minimal satu tahun dengan jumlah 65 karyawan, dimana 30 karyawan digunakan sebagai *tryout* dan 35 karyawan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Menurut Roscoe dalam buku yang ditulis oleh Sugiyono terdapat saran dalam menentukan jumlah sampel, salah satu sarannya yaitu apabila dalam penelitian akan dilakukan analisis dengan *multivariate* seperti korelasi atau regresi ganda

maka jumlah anggota untuk sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2015). Jumlah variabel dalam penelitian ini ada tiga yaitu variabel iklim organisasi sebagai X1, sistem penghargaan sebagai X2, dan *work engagement* sebagai Y, maka jumlah sampel minimum yaitu 30.

Definisi operasional dari *work engagement* merupakan sikap kerja positif yang ditunjukkan oleh karyawan selama bekerja baik secara fisik, kognitif, dan emosi.

Definisi operasional dari iklim organisasi merupakan perasaan/persepsi yang dirasakan oleh individu tentang berbagai aspek lingkungan di organisasi yang memengaruhi perilakunya.

Definisi operasional dari sistem penghargaan yaitu pemahaman atau persepsi anggota organisasi terhadap sistem penghargaan yang dibuat oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen skala. Terdapat tiga macam skala dalam penelitian ini yaitu skala iklim organisasi, sistem penghargaan, dan *work engagement*. Ketiga skala yang digunakan berbentuk skala likert. Bentuk skala ini digunakan untuk mengetahui persepsi, pendapat, dan sikap yang dimiliki seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena yang diteliti. Skala ini terdiri dari pernyataan positif atau *favorable* dan pernyataan negative atau *unfavorable*. Skala ini dirancang dengan memiliki empat pilihan jawaban dengan pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skala ini memiliki empat pilihan jawaban karena dirancang untuk menghilangkan kategori jawaban tengah, hal tersebut dilakukan karena kategori tengah memiliki arti ganda seperti belum memutuskan jawaban, dapat diartikan netral, atau ragu-ragu, sehingga peneliti membuat empat pilihan jawaban untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner online dan offline. Kuesioner online disebarkan dengan *link* menggunakan media *Google form* dan untuk secara *offline* berupa *hardfile* dengan meminta bantuan kepada pihak HRD perusahaan yang kemudian disebarkan oleh HRD. Hal tersebut dilakukan karena pada saat penyebaran *link* kuesioner kurang efektif sehingga selanjutnya penyebaran kuesioner dilakukan dengan kuesioner *hardfile* sesuai dengan izin dari HRD perusahaan.

Sebelum proses pengambilan data peneliti melakukan *tryout* dengan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang dilakukan pada 30 karyawan. Menurut Azwar (2017), validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana keakuratan suatu

instrumen tes dalam melakukan tujuan ukurnya. Instrumen pengukuran yang memiliki validitas tinggi adalah instrumen yang mampu menjalankan fungsi ukur serta hasil ukurnya sesuai dengan tujuan dari dilakukannya pengukuran. Uji validitas digunakan dengan menganalisis setiap *item*, apabila terdapat *item* pernyataan yang tidak memenuhi syarat atau bisa dikatakan tidak valid maka *item* tersebut tidak bisa digunakan atau dianggap gugur. Syarat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu apabila skor *item* $> 0,3$ maka *item* dinyatakan valid, sedangkan apabila skor *item* $< 0,3$ maka *item* pernyataan dinyatakan tidak valid atau gugur. Berdasarkan *tryout* yang telah dilakukan didapatkan hasil pada skala iklim organisasi dengan jumlah seluruh *item* sebanyak 36 ada satu *item* yang gugur dengan perolehan skor $0,284 < 0,3$ sehingga *item* valid sebanyak 35 *item*. Skala sistem penghargaan dinyatakan valid semua dengan seluruh *item* berjumlah 16 *item*. Skala *work engagement* dengan jumlah seluruh *item* sebanyak 33 *item* ada 7 *item* yang gugur karena skor $< 0,3$ yaitu dengan nilai 0,180, 0,295, 0,204, 0,-387, 0,-271, 0,-240, 0,-290.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa tes memiliki tingkat kecermatan tinggi dengan kesalahan pengukuran yang kecil (Azwar, 2017). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS versi 24 *for windows*. Syarat skala dinyatakan reliabel apabila skor $> 0,60$. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil pada skala iklim organisasi diperoleh skor reliabilitas $0,939 > 0,60$ maka dinyatakan reliabel. Skala sistem penghargaan skornya $0,873 > 0,60$, maka dinyatakan reliabel. Skala *work engagement* $0,848 > 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data diperlukan untuk menentukan penerimaan dan penolakan hipotesis yang ditentukan yaitu dengan teknik analisis korelasi berganda karena dalam penelitian ini terdapat tiga variabel. Tahap uji yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara ketiga variabel dengan sampel penelitian lebih dari 30 orang. Korelasi sendiri merupakan hubungan antar variabel yang memiliki skor yang bergerak dari 0 sampai dengan 1, dimana nilai yang semakin mendekati angka 1 maka hubungan antar ketiga variabel semakin kuat dan apabila sebaliknya yaitu nilai mendekati 0 maka hubungan antar variabel semakin lemah (Sharon & Budiani, 2020).

Uji normalitas dilakukan untuk normalitas distribusi dari penyebaran data. Uji normalitas ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan

program IBM SPSS versi 24 *for windows*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memenuhi syarat dengan memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, jika sebaliknya nilai $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2015).

Uji Linearitas dilakukan untuk melihat korelasi atau hubungan antar variabel. Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas satu (X1), variabel bebas dua (X2), dan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui sejauh mana hubungan yang ada pada variabel terkait. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 24. Data dapat dikatakan linear apabila memiliki taraf signifikansi $< 0,05$, namun jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tidak linear atau tidak berhubungan.

Uji Hipotesis dilakukan untuk dapat menentukan apakah hipotesis nol akan diterima atau ditolak. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 24. Teknik korelasi ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada subjek yang telah diteliti. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini pendekatan yang lebih menekankan pada data penelitian yang berbentuk angka-angka dan analisis statistik (Sugiyono, 2015). Data-data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada 35 karyawan PT X data diolah dengan bantuan program IBM SPSS versi 24 dan diperoleh data statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel I. Statistik Deskriptif

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Iklim_Organisasi	35	98	126	110.8 6	7.199
Sistem_Penghargaan	35	43	54	49.34	2.645
Work_Engagement	35	74	98	82.09	4.422
Valid N (listwise)	35				

Berdasarkan data yang ada di tabel diperoleh nilai terendah dari variabel iklim organisasi sebesar 98, nilai

tertinggi sebesar 126, dan nilai rata-rata dari variabel tersebut sebesar 110,86. Berdasarkan nilai tersebut dapat diartikan bahwa karyawan di perusahaan memiliki persepsi yang cukup tinggi terhadap iklim organisasi. Hasil data pada tabel menunjukkan nilai standart deviasi sebesar 7,199 dimana hasil nilai tersebut jauh lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel tersebut dapat mempresentasikan keseluruhan dari data karena nilainya lebih besar dari nilai standart deviasi. Nilai standart deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata dapat menunjukkan bahwa hasil normal dan tidak menimbulkan bias (Sharon & Budiani, 2020).

Variabel sistem penghargaan pada tabel memperoleh nilai terendah sebesar 43, nilai tertinggi sebesar 54, dan nilai rata-rata sebesar 49,34. Berdasarkan nilai tersebut dapat diartikan bahwa karyawan perusahaan memiliki persepsi yang cukup tinggi terhadap sistem penghargaan yang ada di perusahaan. Hasil data menunjukkan nilai standart deviasi sebesar 2,645 dimana hasil nilai tersebut jauh lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata. Standart deviasi merupakan gambaran data dari nilai rata-rata. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel tersebut dapat mempresentasikan keseluruhan dari data karena nilainya lebih besar dari nilai standart deviasi. Nilai standart deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata dapat menunjukkan bahwa hasil normal dan tidak menimbulkan bias (Sharon & Budiani, 2020).

Variabel *work engagement* pada tabel memperoleh nilai terendah sebesar 74, nilai tertinggi sebesar 98, dan nilai rata-rata sebesar 82,09. Berdasarkan nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa karyawan perusahaan memiliki *work engagement* yang cukup tinggi. Hasil data juga menunjukkan bahwa nilai standart deviasi sebesar 4,422 dimana tersebut jauh lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel tersebut dapat mempresentasikan keseluruhan dari data karena nilainya lebih besar dari nilai standart deviasi. Nilai standart deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata (mean) dapat menunjukkan bahwa hasil normal dan tidak menimbulkan bias (Sharon & Budiani, 2020).

ANALISIS DATA

a. Uji asumsi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian dari variabel berdistribusi normal atau tidak (Lestari & Dewi, 2019). Menurut sugiyono (2015), distribusi dari data dapat dikatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, dan

apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal. Penelitian ini menguji normalitas data dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program IBM SPSS versi 24 *for windows*. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada tiga variabel, yakni:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		IKLIM ORGANI SASI	SISTEM PENGH ARGAA N	WORK ENGAG EMENT
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	110.86	49.34	82.09
	Std. Deviation	7.199	2.645	4.422
	Absolute Differences			
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.134	.132
	Positive	.123	.123	.132
	Negative	-.068	-.134	-.092
Test Statistic		.123	.134	.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.113 ^c	.126 ^c

Berdasarkan tabel yang ada di atas, dapat diketahui bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 (Sig. > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data iklim organisasi tersebut berdistribusi normal. Variabel sistem penghargaan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,113 (Sig. > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data iklim organisasi tersebut berdistribusi normal. Variabel *work engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,126 (Sig. > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data iklim organisasi tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sharon & Budiani, 2020). Penelitian ini memiliki tiga variabel yakni dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel iklim organisasi (X1) dan variabel sistem penghargaan (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel *work engagement* (Y). Uji linearitas dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 24 *for windows*. Suatu data dapat dikatakan linear apabila sebaran pada data hasil uji liniaritasnya memiliki nilai signifikansi yang

lebih besar dari 0,05 dan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak linear. Nilai signifikansi dapat dilihat pada kolom *Deviation from Linearity*. Penelitian ini melakukan uji linearitas dengan bantuan program IBM SPSS versi 24 *for windows*. Berikut merupakan hasil uji linearitas pada variabel, yakni:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Variabel Iklim Organisasi dan Work Engagement

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	553.076	19	29.109	3.910	.005
		Linearity	259.638	1	259.638	34.877	.000
		Deviation from Linearity	293.439	18	16.302	2.190	.066

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* sebesar 0,066 (Sig. > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan *work engagement* memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Variabel Sistem Penghargaan dan Work Engagement

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Sistem Penghargaan	Between Groups	(Combined)	275.326	9	30.592	1.964	.088
		Linearity	166.423	1	166.423	10.684	.003

Deviation from Linearity	108.903	8	13.613	.874	.551
--------------------------	---------	---	--------	------	------

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* sebesar 0,551 (Sig. > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem penghargaan dan *work engagement* memiliki hubungan yang linear.

3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menemukan hubungan antar variabel yang diteliti dimana iklim organisasi dan sistem penghargaan merupakan variabel bebas (X) dan *work engagement* merupakan variabel terikat (Y) (Sahron & Budiani, 2020). Hipotesis yang akan peneliti buktikan dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan PT X”.

Penelitian ini melakukan uji hipotesis dengan teknik uji korelasi berganda karena dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Uji korelasi adalah angka yang menunjukkan arah kuatnya sebuah hubungan antara dua variabel secara bersamaan atau lebih dengan variabel yang lainnya disebut dengan koefisien korelasi ganda dan biasanya disimbolkan dengan huruf (R) (Ananda & Fadhli, 2018). Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dimana sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan linearitas. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 24 *for windows*. Nilai signifikansi korelasi dapat dilihat ditabel pada kolom Sig. F Change.

Korelasi antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai Sig. F Change < 0,05 yaitu H₁ diterima, dan sebaliknya apabila nilai Sig. F Change > 0,05 maka tidak korelasi tidak signifikan atau tidak berhubungan maka H₀ diterima (Sharon & Budiani, 2020). Berikut merupakan tabel uji korelasi ganda yakni:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
					F Change	df1	df2	
1	.628a	.395	3.545	.395	10.442	2	32	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. F Change sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan sistem penghargaan memiliki hubungan yang signifikan dengan *work engagement*. Hipotesis yang diterima yaitu H_1 dan hipotesis yang ditolak adalah H_0 . Sehingga hasil dari hipotesis dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan PT X”.

Hubungan yang kuat antar variabel dapat diketahui dengan melihat di tabel pada kolom (R) yaitu besaran nilai korelasi dengan rentang nilai 0 sampai 1 (Sugiyono, 2015). Hasil pada tabel nilai (R) sebesar 0,628 sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antar variabel kuat. Untuk melihat kekuatan hubungan bisa dilihat pada tabel ketentuan interpretasi dibawah ini:

Tabel 6. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat membuktikan hipotesis mengenai hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan PT X. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 35 karyawan dengan bantuan program IBM SPSS versi 24 for windows dengan metode korelasi berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis “terdapat hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan PT X” dapat diterima. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengolahan data di

atas yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai pada hubungan sebesar 0,628. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan di perusahaan.

Hasil yang didapatkan dalam uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan hasil nilai (R) sebesar 0,628. Berdasarkan tabel kategorisasi tingkat hubungan yang dikemukakan oleh Sugiyono dalam bukunya tahun 2015 nilai koefisien korelasi yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu kuat. Arah hubungan positif antara variabel iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* mempunyai makna bahwa semakin tinggi dan positif iklim organisasi dan sistem penghargaan maka akan semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

Teori utama dari variabel *work engagement* yaitu teori dari Arnold B. Bakker dan Michael P. Leiter dalam bukunya tahun 2010. Bakker dan Leiter mendefinisikan *work engagement* merupakan sesuatu yang positif, memuaskan, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri yang memiliki karakteristik berupa kekuatan atau semangat, dedikasi dan absorpsi (Bakker & Leiter, 2010). Menurut Kahn (1990) *work engagement* merupakan suatu bentuk pengolahan diri anggota organisasi dalam pekerjaannya baik secara fisik, kognitif, dan emosi (Gagné, 2014). Maslach, Jackson & Leiter (1996) mendefinisikan *work engagement* merupakan suatu sikap kerja yang dicirikan dengan adanya energi yang tinggi, bekerja secara profesional, dan terlibat penuh dengan pekerjaan, dimana *work engagement* ini merupakan kebalikan dari *burnout* (Burke & Cooper, 2009). Sebagaimana yang diketahui bahwa faktor pengaruh dari *work engagement* menurut Bakker dan Leiter (2010) yaitu dukungan sosial, otonomi, umpan balik, dan iklim organisasi. *Work engagement* yang tinggi akan berpengaruh baik pada perusahaan sehingga untuk menciptakan hal tersebut perlu adanya faktor pendukung seperti iklim organisasi dan sistem penghargaan. Individu yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan proaktif, memiliki tanggungjawab, dan berinisiatif tinggi, sehingga kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan berkualitas.

Tingkat hubungan yang tinggi berdasarkan hasil pengolahan data mengindikasikan bahwa perusahaan berhasil membuat karyawan memiliki persepsi positif, puas dan yakin dengan perusahaan salah satunya dengan iklim organisasi dan sistem penghargaan yang baik. hasil uji hipotesis (R) sebesar 0,628 menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi dan sistem penghargaan yang ada di perusahaan maka akan semakin tinggi pula *work engagement* karyawannya (Noerant & Prihatsanti,

2017). *Work engagement* menjadi variabel kunci yang menjelaskan variabel kontekstual seperti iklim organisasi dan sistem penghargaan memengaruhi variabel hasil dalam organisasi (Noerant & Prihatsanti, 2017).

Korelasi hubungan yang kuat menunjukkan bahwa adanya keuntungan pada kedua belah pihak dimana perusahaan berusaha untuk membuat karyawan memiliki persepsi yang bagus pada perusahaan yang membuat karyawan memiliki *work engagement* yang baik dan meningkatkan kualitas kerja karyawan, hal tersebut juga memberikan kontribusi pada kemajuan perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik pada perusahaan karena iklim organisasi dan sistem penghargaan yang baik merasa diuntungkan dalam bekerja, dan perusahaan mendapatkan keuntungan berupa tenaga kerja yang berkualitas yang bisa membantu perkembangan perusahaan (Noerant & Prihatsanti, 2017).

Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shandy Olivia Noerant dan Unika Prihatsanti dengan judul hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada anggota shabara polda jateng semarang (Noerant & Prihatsanti, 2017). Penelitian tersebut memperoleh hasil penelitian sebesar 0,786 jika dilihat berdasarkan tabel tingkat hubungan maka berada pada tingkat yang kuat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapatkan prosentase sebanyak 61,18%, dimana hal tersebut menunjukkan subjek memberikan usaha secara maksimal, dengan mencurahkan energi dan mental yang kuat selama bekerja, merasa antusias, dan merasa terinspirasi dengan pekerjaan (Noerant & Prihatsanti, 2017).

Hubungan positif antar variabel iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* dapat disebabkan karena adanya suatu keterkaitan antar dimensi iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement*. Iklim organisasi sendiri menurut Robert Stringer (2002) lebih berfokus pada persepsi yang masuk akal dan dapat dinilai, terutama yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Wirawan, 2016). Hubungan kuat dan positif yang tercipta disebabkan karena karyawan memiliki persepsi yang positif dan baik terhadap lingkungan internal dalam perusahaan. Kenyamanan yang tercipta dengan lingkungan internal bisa terjadi karena nyaman dengan rekan kerja, nyaman dengan suasana tempat kerja, nyaman dengan fasilitas yang ada di perusahaan, dan nyaman dengan apa yang dikerjakan di perusahaan (Monica & Mulyana, 2019). Peran perusahaan dalam memberikan kenyamanan dan kesejahteraan kepada karyawan sangat beragam, seperti dengan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan kualitas dirinya.

Karyawan yang memiliki *work engagement* di dalam dirinya akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan, tidak mudah mengeluh, berusaha untuk mencapai tujuannya, fokus pekerjaannya baik, dan senantiasa memberikan energi dan potensi yang terbaik untuk bekerja. Selain iklim organisasi ada pula faktor lain yang bisa memengaruhi *work engagement* pada karyawan, salah satunya yaitu penghargaan (Monica & Mulyana, 2019). Perusahaan yang memberikan penghargaan karyawan atas apa yang dikerjakan oleh karyawan akan merasa bahwa apa yang dikerjakan bisa diterima dan dihargai oleh orang lain. Bentuk penghargaan bisa bermacam-macam seperti pujian, ucapan selamat, dan imbalan. Karyawan yang diberikan penghargaan akan memiliki persepsi yang baik kepada perusahaan dan dengan sendirinya akan membuat dirinya bekerja lebih giat lagi.

Dimensi iklim organisasi sendiri terdiri dari struktur, standar-standar, tanggungjawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen (Wirawan, 2016). Melihat dari dimensi tersebut penghargaan termasuk dalam dimensi iklim organisasi, dan iklim organisasi termasuk dalam faktor yang memengaruhi *work engagement*, sehingga hal tersebut sesuai dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan hasil sebesar 0,628 dimana jika dilihat pada tabel tingkat hubungan menunjukkan tingkat hubungan yang kuat (Sugiyono, 2015). Persepsi positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap iklim organisasi maupun sistem penghargaan yang ada di perusahaan mendorong meningkatnya kinerja karyawan, merasa struktur atau aturan perusahaan tidak memberatkan, pekerjaan tidak dijadikan sebagai beban, lebih menghargai rekan kerja, dan lebih fokus dalam bekerja (Monica & Mulyana, 2019).

Hubungan positif yang berkaitan antara persepsi karyawan tentang iklim organisasi dan sistem penghargaan membuat karyawan merasa sejahtera bekerja di perusahaan, kualitas pekerjaan semakin hari semakin baik, tidak menganggap pekerjaan sebagai tekanan atau beban tetapi lebih pada tantangan yang harus ditaklukkan, merasa aman dan nyaman saat bekerja, bisa mengembangkan kualitas dan kemampuan yang dimiliki, merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, merasa dianggap sebagai bagian dari perusahaan, memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, mendapatkan perlakuan yang baik dan adil antar sesama rekan kerja, lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan, apabila mengalami kesulitan bisa bertanya kepada rekan kerja, dan adanya kesesuaiannya harapan kerja dengan apa yang didapatkan selama bekerja di perusahaan (Monica & Mulyana, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT X, karyawan memiliki tingkat hubungan yang tinggi. Tingginya tingkat *work engagement* yang dipengaruhi oleh iklim organisasi dan sistem penghargaan diindikasikan dengan aspek-aspek *work engagement* yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan memberikan usaha yang terbaik dan maksimal selama bekerja, mencurahkan energi dan mental kuat selama bekerja, merasa kuat dan antusias dengan tugas-tugas yang diberikan selama bekerja, tugas memberikan motivasi dan inspirasi, dan merasa antusias dalam bekerja, merasa tidak bisa terlepas dengan pekerjaan dan fokus yang tinggi Selama bekerja (Noerant & Prihatsanti, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hubungan positif antar variabel iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement*, yang memengaruhi timbal balik bagi karyawan maupun perusahaan. Kedua belah pihak merasa saling menguntungkan dengan mendapatkan keuntungan masing-masing namun dengan tetap melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya masing-masing. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan dengan membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan internal perusahaan serta dengan penghargaan yang sesuai untuk karyawan. Karyawan juga harus melaksanakan apa yang sudah menjadi kewajibannya selama bekerja yaitu dengan memberikan yang terbaik selama bekerja, menjaga nama baik perusahaan dan tidak mudah menyerah pada pekerjaan. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan, mampu membuat inovasi-inovasi baru untuk perusahaan (Ramdhani & Ratnasawitri, 2017).

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan PT X. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala yang berupa pernyataan-pernyataan. Hasil penelitian diolah dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 24 for windows dengan metode korelasi berganda. Data hasil penelitian berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan terdapat hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan *work engagement* pada karyawan di perusahaan. Tingkat hubungan menunjukkan tingkat yang kuat, mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi positif iklim organisasi dan sistem penghargaan yang dirasakan oleh karyawan maka akan

semakin tinggi dan positif pula *work engagement* karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan peneliti berharap perusahaan mampu untuk mempertahankan kualitas iklim yang ada di organisasi dan mengenai sistem penghargaan yang telah ada sebelumnya, hal tersebut perlu untuk dilakukan karena *work engagement* pada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan serta berdampak pada kemajuan perusahaan. Salah satu bentuk usaha yang bisa dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pujian atau pengakuan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan, memberikan perlakuan yang adil pada karyawan, hal tersebut terkait dengan pendistribusian tugas yang jelas, perusahaan juga dapat memberikan penghargaan lebih kepada karyawan yang berdedikasi tinggi seperti dengan memberikan kenaikan jabatan atau kenaikan gaji. Pelayanan untuk kesejahteraan karyawan juga bisa ditambah seperti dengan mengadakan pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin dan pemberian vitamin.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan mampu untuk mempertahankan kinerja dan suasana kerja yang sudah tercipta dengan nyaman dengan selalu bersikap ramah dan saling mendukung dengan rekan kerja lainnya, serta saling menghormati baik dengan rekan kerja, atasan maupun semua anggota internal perusahaan. Hal tersebut penting untuk dilakukan mengingat dengan kenyamanan dan keamanan *work engagement* pada karyawan bisa terpengaruh yang berdampak pada kinerja perusahaan. Menjaga nama baik perusahaan dengan menjaga sikap dan perilaku selama bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi, sistem penghargaan, dan *work engagement* atau *work engagement* pada karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi *work engagement* karyawan di perusahaan, seperti otonomi, dukungan sosial, atau umpan balik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Statistika pendidikan : Teori dan Praktik Dalam Pendidikan*. CV. Widy Puspita.
- Anggraeni, T. P., & Jannah, M. (2014). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dan Kepribadian Hardiness Dengan Stres Pada Petugas Port Security. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 1–5.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2009). *The peak performing organization*. Routledge Taylor and Francis Group.
- Gagné, M. (2014). *The oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. Oxford University Press.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Erlangga.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology a scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons, INC.
- Lestari, L. N., & Dewi, D. K. (2019). Perbedaan Sense of Belongingness Ditinjau Dari Tahun Angkatan Pada Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(2), 52–61.
- Monica, F. D., & Mulyana, P. O. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 1–7.
- Naser, H., Safari, B., & Atmojo, K. (2020). Peran Serikat Pekerja Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Pada Sektor Industri Otomotif. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 33–40. <https://doi.org/doi.org/10.33366/ref.v8i1.1595>
- Neliwati. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Kajian Teori Dan Praktek)* (Issue 57).
- Noerant, S. O., & Prihatsanti, U. (2017). *Hubungan antara iklim organisasi dengan work engagement pada anggota sabhara polda jateng semarang Shandy Olivia N., Unika Prihatsanti*. 6(4), 354–361.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). *Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi bali*. 5(12), 7785–7809.
- Ramdhani, G. F., & Ratnasawitri, D. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Empati*, 6(1), 199–205.
- Santia, T. (2019). *Siapakah Indonesia Hadapi Revolusi Industri 4.0?* Liputan6.Com. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4132516/siapakah-indonesia-hadapi-revolusi-industri-40>
- Sharon, A., & Budiani, M. S. (2020). Hubungan antara job demans dengan persepsi terhadap safety performance pada karyawan divisi kapal perang PT PAL Indonesia (Persero) Achmad Sahron Meita Santi Budiani Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(7), 215–228. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/37510>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., & Silalahi, K. M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan kita menulis.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi media.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku organisasi teori dan praktik di bidang pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, 6(3), 160–169.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d)*. Penerbit alfabeta.
- Suhartini, E., & A, A. M. (2018). Pengaruh Penghargaan terhadap Perceived Organizational Support dan Komitmen Afektif pada Ksryawan Koperasi Taksi Bandar Udara (KOPSIDARA) Sultan Hasanuddin. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(1), 79–94. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i1.4760>
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 223–250.
- Wirawan. (2016). *Budaya dan iklim organisasi teori aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat.
- Yani, T., Marnis, M., & Wijaya, E. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Perilaku Kerja dan Fungsi Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas di Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 402–413.