

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT ANGKASA PURA I (PERSERO) KANTOR CABANG SEMARANG

Dessi Rusliana Dewi, Anggun Resdasari Prasetyo

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

desi.rusliana@gmail.com

Abstrak

Organisasi dengan iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan dan produktivitas karyawan, serta kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterikatan kerja dalam diri karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 109 orang karyawan tetap PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang, serta sampel penelitian berjumlah 65 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Keterikatan Kerja (29 aitem, $\alpha = 0,921$) dan Skala Iklim Organisasi (31 aitem, $\alpha = 0,915$). Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan keterikatan kerja ($r = 0,786$; $p < 0,001$), yang berarti bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, dan sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah keterikatan kerja karyawan. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 61,8% pada keterikatan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi variabel keterikatan kerja sebesar 61,8% dapat diprediksi oleh iklim organisasi, sisanya 38,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini

Kata Kunci: keterikatan kerja; iklim organisasi; karyawan

Abstrack

Organizations with a positive organizational climate can increase motivation, engagement, productivity and job satisfaction which in turn can improve the working attachment within the employees. This study aims to determine the relationship between organizational climate and work engagement of employees at PT Angkasa Pura I (Persero) Semarang. The population in this research were 109 employees of PT Angkasa Pura I (Persero) Semarang, as well as research sample numbering 65 employees. Measuring instrument used is the Work Engagement Scale (29 item, $\alpha = 0.921$) and the Organizational Climate Scale (31 item, $\alpha = 0.915$). Simple regression analysis showed a significant positive relationship between organizational climate and work engagement ($r = 0.786$; $p < 0.001$), which means that the more positive organizational climate than the higher the work engagement of employees, and conversely, the negative organizational climate than the lower the work engagemnet of employee. Organizational climate provides effective contribution of 61.8% on a work engagement. The condition shows that the level of work engagement variable consistency of 61.8% can be predicted by the organizational climate, the remaining 38.2% is determined by other factors not measured in this study.

Keywords: work engagement; organizational climate; employee

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal yang vital karena manusia menjadi penggerak dari organisasi. Perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *work engagement* dalam menjalankan

pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Keterikatan kerja merupakan keadaan positif, pemenuhan, berhubungan dengan motivasi dan kenyamanan karyawan terhadap pekerjaan sehingga bertentangan dengan *burnout* (Bakker & Leiter, 2010).

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (dalam Bakker & Demerouti, 2008), menyebutkan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan psikologis positif berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikkan dengan *vigor* (tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan), *dedication* (keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, kebanggaan, dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi penuh dan merasa senang melakukan pekerjaannya, karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat dan merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaan). Ada dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu *job resources* dan *personal resources* (Bakker, 2009). *Job resources* merupakan sumber daya pekerjaan yang mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial, atau pengaturan pekerjaan yang dapat mengurangi beban kerja, membantu mencapai tujuan kerja atau mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan individu (Bakker & Leiter, 2010). Sedangkan *personal resources* diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya (Bakker, 2011).

Penelitian-penelitian terdahulu menemukan banyak manfaat dan keuntungan dari adanya keterikatan kerja. Para peneliti yakin bahwa organisasi dengan level *engagement* yang tinggi memberikan hasil yang positif bagi organisasi (Kular, Gatenby, Rees, Soane, & Truss, 2008). Lebih lanjut Moura, Orgambidez-Ramos, dan Gonçalves (2014), menemukan bahwa tingginya tingkat keterikatan kerja juga berhubungan erat terhadap kepuasan kerja.

Ganjar (2015), menuturkan bahwa banyak pengunjung Bandara yang mengeluhkan mengenai sempitnya ruang tunggu, lahan parkir yang sempit, serta sesaknya antrian penumpang. Oleh karena itu PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang terus melakukan upaya peningkatan kualitas pelayanan dan peningkatan fasilitas fisik untuk memberikan keamanan, kenyamanan, dan kepuasan bagi para pengunjung. Upaya peningkatan kualitas pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang untuk memberikan keamanan, nyaman, dan kepuasan kepada pengunjung membutuhkan peningkatan kinerja dari sumber daya manusia di dalam PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang itu sendiri. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung oleh keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang.

Berdasarkan hasil penggalan data awal yang dilakukan dengan wawancara kepada tiga orang karyawan tetap PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang, diperoleh hasil bahwa dua diantara tiga karyawan mengalami kelelahan dan kejenuhan ketika bekerja. Kelelahan dan kejenuhan yang dialami karyawan dikarenakan pekerjaan karyawan yang berhubungan dengan pelayanan kepada pelanggan untuk pembuatan Pas Bandara. Sedangkan hasil observasi yang dilakukan di lingkungan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang memperlihatkan bahwa terjadi perbedaan persepsi mengenai beban kerja antara karyawan yang mendukung kegiatan operasional perusahaan dari dalam (*officer*) dengan karyawan operasional lapangan. Karyawan yang mendukung kegiatan operasional perusahaan dari dalam (*officer*) menganggap bahwa karyawan operasional lapangan memiliki lebih banyak waktu luang dibandingkan dengan karyawan yang mendukung kegiatan operasional perusahaan dari dalam (*officer*), begitu juga sebaliknya. Hal-hal

tersebut dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan akan berdampak pada rendahnya keterikatan kerja dalam diri karyawan.

Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan tidak selalu berada dalam keadaan tinggi maupun keadaan rendah, namun dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan dimana karyawan bekerja akan dipersepsikan dan membentuk pengalaman pada kondisi yang ada pada lingkungan kerjanya. Persepsi karyawan terhadap kondisi-kondisi pada lingkungan kerja ini akan membentuk penghayatan karyawan terhadap iklim organisasi (Wirawan, 2007). Litwindan Stringer (dalam Wirawan, 2007), mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas dari lingkungan organisasi, dimana aspek-aspeknya dapat dipersepsi dan dialami oleh anggota organisasi.

Aryansah dan Kusumaputri (2013), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Paradigma kualitas kehidupan kerja berfokus pada persoalan seperti motivasi, keterlibatan dan produktivitas karyawan, serta kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas mengenai iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berhubungan positif dengan kualitas kehidupan kerja dimana di dalam kualitas kehidupan kerja terdapat motivasi, keterlibatan dan produktivitas karyawan, serta kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Karyawan dengan keterikatan kerja lebih kreatif, cenderung lebih produktif dan memiliki kemauan untuk berkontribusi lebih jauh terhadap pekerjaannya (Bakker & Demerouti, 2008). Hal tersebut membuat peneliti merasa tertarik untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan.

METODE

Penelitian dilakukan di PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang. Populasi dalam peneliti ini adalah karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang. Karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu karyawan tetap PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang yang berjumlah 109 karyawan. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan *propotional sampling* dengan prosedur mengambil 60% karyawan yang terdapat dalam masing-masing kategori populasi sesuai dengan proporsi atau perimbangan yang digunakan dalam penelitian sehingga terpilih 65 karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala Keterikatan Kerja (29 aitem, $\alpha = 0,921$) yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi keterikatan kerja, yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption* dan Skala Iklim Organisasi (31 aitem $\alpha = 0,915$) yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi iklim organisasi, yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Package for Science (SPSS) 20.0 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel keterikatan kerja diperoleh signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,852 dengan $p = 0,462$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data keterikatan kerja memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada

variabel iklim organisasi didapat signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,725 dengan nilai $p = 0,669$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data iklim organisasi memiliki distribusi normal.

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai F sebesar 102,082 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linier. Oleh karena kedua variabel berdistribusi normal dan hubungan antara kedua variabel maka uji hipotesis dapat dilakukan. Koefisien korelasi antara iklim organisasi terhadap keterikatan kerja adalah sebesar 0,786 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi keterikatan kerja. Hal tersebut berlaku pula sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah keterikatan kerja. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja **dapat diterima**.

Tabel 1.

Koefisien Determinasi antara Iklim Organisasi dengan Keterikatan Kerja

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Standar Kesalahan Estimasi
0,786	0,618	6,835

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif (*R Square*) adalah 0,618. Hal tersebut berarti iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 61,8% pada keterikatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh modal psikologis individu, yaitu optimisme, *self- efficacy*, *self- esteem*, dan resiliensi yang merupakan bagian dari kekuatan psikologis (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, dalam Bakker & Demerouti, 2008).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang memiliki iklim organisasi yang positif, yang berarti bahwa lingkungan organisasi di PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang dapat membuat karyawan merasa senang, aman, nyaman, dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi yang bersangkutan. Ketika karyawan merasakan keamanan, kenyamanan, dan penuh kebermaknaan di tempatnya bekerja, maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi. Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi yaitu dengan menunjukkan inisiatif, proaktif, bertanggung jawab dengan pekerjaannya, dan dapat melakukan pekerjaan melebihi apa yang diharapkan. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa 0% iklim organisasi berada pada kategori sangat negatif, 4,61% iklim organisasi berada pada kategori negatif, 53,85% iklim organisasi berada pada kategori positif, dan 41,53% iklim organisasi berada pada kategori sangat positif. Iklim organisasi yang positif dan menyenangkan bagi karyawan ditandai dengan penilaian atau pemaknaan yang positif terhadap aspek-aspek atau dimensi-dimensi dari iklim organisasinya, yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen (Stringer, 2002, dalam Wirawan, 2007).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang yang memiliki keterikatan kerja yang sangat rendah, 3,07% karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah, 55,4% karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi, dan 41,53% karyawan memiliki keterikatan kerja yang sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang memiliki keterikatan

kerja yang tinggi. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi memiliki dimensi keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (dalam Bakker & Demerouti, 2008), menyebutkan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan psikologis positif berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikkan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh dan merasa senang melakukan pekerjaannya, dimana karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat dan merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaan.

Penelitian ini juga menyertakan dua analisis tambahan, yaitu uji beda untuk mengetahui perbedaan keterikatan kerja dan iklim organisasi berdasarkan lokasi kerja dan uji beda untuk mengetahui perbedaan keterikatan kerja berdasarkan jenis kelamin. Hasil dari uji beda variabel keterikatan kerja dan iklim organisasi berdasarkan lokasi kerja menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan keterikatan kerja dan iklim organisasi pada karyawan yang mendukung kegiatan operasional perusahaan dari dalam (*officer*) dengan karyawan operasional lapangan dengan nilai Sig.(2-tailed) sebesar $0,709 > 0,05$ untuk keterikatan kerja dan nilai Sig.(2-tailed) sebesar $0,448 > 0,05$ untuk iklim organisasi. Sedangkan hasil uji beda variabel keterikatan kerja berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan keterikatan kerja pada karyawan berjenis kelamin laki-laki dan karyawan berjenis kelamin perempuan dengan nilai Sig.(2-tailed) sebesar $0,528 > 0,05$.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi keterikatan kerja. Semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Iklim organisasi yang positif, yaitu apabila anggota organisasi merasa pekerjaannya didefinisikan secara baik, anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja, menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri, menghargai kinerja anggota organisasi yang berkarakteristik dan seimbang antara imbalan dan kritikan, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasan jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, anggota organisasi memiliki perasaan bangga terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim organisasi yang positif dapat memengaruhi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi. Karyawan yang produktif, energik, dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *work engagement* dalam menjalankan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang. Semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, dan sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah keterikatan kerja karyawan. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 61,8% pada keterikatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryansah, I.& Erika, S. K. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan karyawan. *Jurnal Psikologi*, 8 (1), 75-86.
- Bakker, A. B (2009). Building engagement in the workplace. In R.J. Burke & C.L. Cooper (Eds), *The Peak of Performing Organization* (pp. 50-72). Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A. B. & Evangelia, D. (2008). Toward a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.doi 10.1108/13620430810870476.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Assosiation for Psychological Science*, 20(4), 265-269.doi: 10.1177/0963721411414534.
- Bakker, A. B.& Michael, P. L. (2010). *Work engagement a handbook of essensial theory and research*. New York: Psychology Press.
- Ganjar, (2015). Pengembangan Bandara Ahmad Yani, Ganjar terima keluhan warga terkait pelayanan di Bandara Ahmad Yani. *Jateng.tribunnews.com*. <http://jateng.tribunnews.com/2015/05/07/ganjar-terima-keluhan-warga-terkait-pelayanan-di-bandara-a-yani>. Diakses pada tanggal 28 Juli 2016.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee engagement: a literature review*. London: Kingston University.
- Moura, D., Alejandro, O., Gabriela, G. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction: results from portugal. *Europe's Journal of Psychology*,10(2), 291-300. DOI:10.5964/ejop.v10i2.714.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.