

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH WILAYAH KUDUS

Anjasmara Adiel Saputra, Harlina Nurtjahjanti

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

andadiell@gmail.com, harlina_nc@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah wilayah Kudus. Motivasi kerja adalah Sebuah intensitas yang menggerakkan perilaku karyawan, yang diungkap berdasarkan aspek intensitas, arah dan ketekunan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi, yaitu sebagai suatu persepsi penilaian individu mengenai lingkungan internal organisasi yang diukur melalui fleksibilitas, inovasi, fokus keluar, dan refleksivitas. Sampel penelitian berjumlah 70 dengan karakteristik subjek adalah karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah wilayah Kudus yang telah bekerja minimal 1 tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *quota sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Iklim Organisasi (29 aitem, $\alpha = 0,906$) dan Motivasi Kerja (33 aitem, $\alpha = 0,935$). Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja ($r_{xy} = 0,707$ dengan $p = 0,000$) yang berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi semakin tinggi pula motivasi kerja. iklim organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 50% terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah wilayah Kudus

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational climate and work motivation in employees of PT. Bank Central Java Regional Development Kudus. Work motivation is an intensity that drives employee behavior, which is revealed based on aspects of intensity, direction and perseverance. Work motivation is influenced by the organizational climate, namely as a perception of an individual's assessment of the internal environment of the organization that is measured through flexibility, innovation, outward focus, and reflexivity. The research sample amounted to 70 with the characteristics of the subject were employees of PT. Bank Central Java Regional Development Kudus area which has worked for at least 1 year. The sampling technique used in this study is a quota sampling technique. Data collection methods in this study used Organizational Climate scale (29 items, $\alpha = 0.906$) and Work Motivation (33 items, $\alpha = 0.935$). Simple regression analysis shows that there is a positive and significant relationship between organizational climate and work motivation ($r_{xy} = 0.707$ with $p = 0.000$), which means that while the organizational climate is higher, the work motivation is also higher. Organizational climate has an effective contribution of 50% to work motivation.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, PT. Bank Central Java Regional Development Kudus

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya bukan hal yang baru lagi bagi lingkungan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada dan teratas akan terus menjadi perhatian dan akan disempurnakan untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai karakteristik yang berbeda dengan sumber daya lain. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekali pun. Salah satu indikator kualitas individu yang baik atau pegawai yang baik adalah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi ini yang membentuk dan mengarahkan perilaku pegawai. Motivasi merupakan hal yang penting karena ketika pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat maka potensi dan pekerjaan yang dilakukan kurang optimal. Hal ini merupakan sebuah masalah bagi organisasi tersebut ketika pegawai kurang optimal maka akan mengancam kehidupan organisasi tersebut. Setiap perusahaan dalam keberhasilan meningkatkan motivasi kerja pegawainya ditempuh dengan cara yang tidak mudah, dibutuhkan ketepatan konsep, ketajaman analisis aspek kemanusiaan yang ada serta adanya kerja sama antara perusahaan dengan pegawainya.

Memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran dan rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Diperlukan keahlian untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Manullang (2004) menyatakan bahwa, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2000), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Nawawi (2003) menyatakan: motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Definisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

Pada era informasi saat ini selain memperhatikan SDM, tumbuhnya beberapa persaingan dalam perbankan. Setiap perusahaan pun harus memiliki kesiapan dalam bersaing menghadapi persaingan di Masyarakat Ekonomi Asean . Dengan kesiapan ini semua elemen di perusahaan harus melakukan tindakan yang lebih dengan memberi semangat dan dorongan kepada semua yang terlibat. danya target yang di tentukan oleh perusahaan maka karyawan pun harus memberikan semangat lebih untuk mencapai hal tersebut. Target tersebut dibagi menjadi dua, yang pertama target individu dan yang kedua target anggaran.

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah cabang Kudus sebagai salah satu bank yang berada di wilayah kudus memahami sangat kompetitifnya perbankan di kota tersebut. PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah cabang Kudus pun mengakui kesulitan mencapai target pada bulan tertentu, adapun satu bulan ada target yang tidak bisa tercapai. Salah satu yang menjadi fokus pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa tengah cabang Kudus adalah kredit. Kredit tersebut pun dibagi menjadi dua yaitu kredit perorangan dan kredit anggaran.

Peneliti melakukan wawancara kepada kepala cabang pembantu di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah cabang Kudus di Kudus pada hari Minggu, 15 Oktober 2017. Beliau berumur sekitar 51 tahun mengaku mengalami masalah dalam memenuhi target yang sudah diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara tersebut, peneliti mendapati kurangnya motivasi kerja karyawan untuk mencapai target yang sudah di tentukan. Disamping itu kurang baiknya iklim organisasi di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah wilayah Kudus yang menyebabkan tidak semangatnya karyawan dalam bekerja. Adapun penyebab terjadinya hal tersebut karena sepiunya nasabah, menurunnya motivasi kerja para karyawan dengan adanya target yang di tentukan.

Pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Secara umum lingkungan organisasi dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan orrganisasi eksternal dan internal. Lingkungan organisasi eksternal meliputi lingkungan umum dan lingkungan tugas (Daft, 2009). Lingkungan umum adalah lapisan luar dari lingkungan yang meliputi teknologi, sosial-budaya, ekonomi dan hukum-politik. Lingkungan tugas adalah sektor-sektor yang memiliki hubungan kerja langsung dengan organisasi seperti pelanggan, pesaing, pemasok dan pasar tenaga kerja. Lingkungan internal organisasi yang aman, nyaman dan kondusif merupakan keinginan para karyawan perusahaan. lingkungan internal organisasi merupakan elemen yang berada dalam organisasi. Salah satu lingkungan internal organisasi yaitu lingkungan kerja akan mempengaruhi pandangan karyawan tentang keberhasilan perusahaan membentuk lingkungan kerja yang bagus sehingga karyawan dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja. Lingkungan kerja suatu perusahaan dapat dilihat dari iklim organisasinya. Menurut Donnelly (dalam Hendrawati 2002), menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai secara tidak langsung atau langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan, maka akan sulit bagi perusahaan untuk menciptakan iklim organisasi yang sesuai dan diterapkan.

Iklim organisasi tidak mudah untuk diciptakan atau dibuat karena iklim organisasi merupakan segala sesuatu yang ada dalam lingkungan kerja pegawai. Wirawan (2007), menyebutkan bahwa menciptakan iklim yang baik bagi perusahaan, maka perusahaan itu harus melihat apa isi yang ada dalam iklim organisasi tersebut. kondisi lingkungan internal dan sifat organisasi harus diperhatikan untuk menciptakan iklim organisasi. Menurut Taguiri dan Litwin (Wirawan, 2007), iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas internal organisasi yang secara relatif masih berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi anggota organisasi tersebut serta dapat memberikan karakteristik pada organisasi tersebut. Iklim organisasi adalah persepsi individu terhadap praktek dan prosedur yang berasal dari pengalamannya berinteraksi di lingkungan organisasinya, dalam hubungannya dengan kesejahteraan karyawan dan dapat mempengaruhi perilakunya di organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan iklim organisasi yang dimilikinya akan berpengaruh positif dengan kinerjanya. Begitu pula sebaliknya karyawan yang kurang puas dengan iklim organisasinya akan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja dan mempengaruhi kinerjanya.

Iklim organisasi merupakan hal yang penting, oleh sebab itu banyak peneliti yang menguji korelasi antara iklim organisasi dengan variabel lain. Suandi, Ismail dan Othman (2014), meneliti tentang hubungan iklim organisasi, stress kerja dan performa kerja pada pegawai departemen pendidikan di Malaysia. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi yang positif antara iklim organisasi dan performa kerja. Jadi jika iklim organisasi kuat maka akan

meningkatkan performa kerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nisa, Suharsono dan Ingarianti (2012), yang meneliti tentang iklim organisasi dengan *turnover*. Dari penjelasan diatas bahwa iklim organisasi yang positif akan mengurangi intensitas *turnover* dari pegawai dan begitu pula sebaliknya. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Zhang dan Liu (2010) meneliti tentang iklim organisasi yang mempengaruhi variabel lain dalam perilaku organisasi. Hasil penelitian ini adalah iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, *work efficacy*, intensitas *turnover*, komitmen dan identitas organisasi. Ketiga penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi variabel lainnya.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai, serta seberapa besar iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini Karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Pada kurun waktu 1 tahun, karyawan sudah mampu memahami situasi dan kondisi tempat dimana ia bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui kondisi dan situasi yang ada dalam PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah wilayah Kudus. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *quota sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Iklim Organisasi (29 aitem, $\alpha = 0,906$) dan Motivasi Kerja (33 aitem, $\alpha = 0,935$). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Proses analisa data dalam penelitian ini dibantu dengan program *Statistical Package For Science (SPSS) for windows version 21.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel iklim organisasi diperoleh *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1.158 dengan signifikansi sebesar 0,137 ($p > 0,05$), hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data memiliki distribusi normal. Kemudian hasil uji normalitas pada variabel motivasi kerja diperoleh *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,305 dengan signifikansi 0,066 ($p > 0,05$), hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data memiliki distribusi normal. Uji linearitas hubungan antara variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja mendapatkan hasil $F = 68.026$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja adalah linier. koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,500. Angka tersebut mengandung pengertian bahwa dalam penelitian ini, iklim organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 50% terhadap motivasi kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi motivasi kerja sebesar 50% dapat diprediksi oleh variabel iklim organisasi, sisanya sebesar 50% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah wilayah Kudus dengan motivasi kerja sangat rendah dan rendah, 61,43% berada pada kategori tinggi, dan 38,57% berada pada kategori sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah wilayah Kudus berada pada kategori motivasi kerja yang tinggi. Adapun tidak terdapat karyawan yang menilai sangat negatif iklim organisasi dalam perusahaan, 2,86% menilai rendah, 57,35% menilai tinggi dan 42,65% menilai sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas

karyawan produksi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah wilayah Kudus menilai bahwa iklim organisasi dalam perusahaan tinggi.

Iklim organisasi pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah wilayah Kudus berada pada kategori tinggi. Hal tersebut disebabkan sudah adanya perubahan dalam organisasi, terciptanya ide-ide baru, dapat menanggapi kebutuhan konsumen dan pasar secara umum yang dapat menunjang kinerja karyawan perusahaan. Sedangkan perhitungan skor pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah wilayah Kudus menunjukkan tingkat motivasi kerja pada kategori tinggi. Selain berhubungan dengan seberapa giat dalam bekerja, berkaitan juga dengan kemana perilaku karyawan menuju. Dengan berapa lama pegawai dapat mempertahankan perilakunya agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan sesuai dengan target yang ditentukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 70 subjek diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi kerja pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi Iklim Organisasi pada karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah Motivasi Kerja yang dimiliki, maka semakin rendah Iklim Organisasi pada karyawan. Iklim Organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 50% terhadap Motivasi Kerja, sedangkan 50% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan. Proses penelitian yang dilakukan dengan menitipkan skala kuesioner kepada perusahaan menyebabkan subjek yang sudah mengisi skala penelitian memberikan informasi tentang skala penelitian kepada subjek lain yang belum mengisi skala penelitian. Oleh karena itu, dikhawatirkan subjek lain yang sebelum mengisi skala penelitian sudah mengetahui isi dari skala penelitian.

Saran yang dapat peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Subjek Penelitian
Bagi subjek disarankan agar lebih menyelesaikan pekerjaan dengan serius, mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tekanan, memberikan yang terbaik untuk perusahaan lebih memahami peran dalam pekerjaan dan kehidupan, menciptakan rutinitas harian yang lebih menyenangkan dan mendapatkan hasil yang maksimal.
2. Bagi perusahaan
Disarankan kepada perusahaan Iklim Organisasi dapat diterapkan dengan memberikan reward, beban kerja yang merata, sistem yang menguntungkan kedua belah pihak dan program lainnya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi disarankan memberikan karakteristik yang lebih spesifik terhadap subjek tentang seperti berdasarkan strata di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andamdewi, Sari. (2013). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Administrasi Pendidikan. 1
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko, Hani T, dan Reksohadiprodjo Sukanto. 1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-15. Jakarta: Salemba Empat
- R, Yudhi Satria. R.A. (2005). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Jurnal Benefit, 9,(2)
- Siregar, Amalia Nani., & Saridewi, Tri Ratna. (2010). *Hubungan antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang, Jawa Barat*. Jurnal Penyuluhan Pertanian. 5(1).
- Suandi, Turiman., Ismail, Ismi Arif., & Othman, Zukfadhli. (2014). *Relationship between Organizational Climate, Job Stress and Job Performance at State Education Departement*. International journal of Education and Literacy Studies. 2(1).
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Pendidikan*. Malang : UMM Press.
- Zhang, Jianwei., & Liu, Yuxin. (2010). *Organizational Climate and its Effect on Organizational variables: an Empirical Study*. International Journal of Psychological Studies. 2(2).