

Hubungan antara iklim Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan PT. X Surabaya

Yuniar Pramadhita, Diah Sofiah, Etik Darul Muslikah

E-mail: ypramadhita@gmail.com

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945

Abstract

In this era of globalization competition between companies is getting tougher because companies are not only faced with domestic competition, but also abroad. Facing these conditions, each company strives to increase the potential of human resources to become better so that it can affect employee work engagement. The importance of the existence of human resources requires employees with high engagement. Therefore the company needs employees who are active, have initiative and have full responsibility for the progress of the company. Therefore this study wants to see how the relationship between organizational climate and work engagement is related. The results of this study indicate that there is a positive correlation between organizational climate and work engagement. Based on the results of the product moment parametric technique test assisted by the SPSS version 16.00 program by showing the results of the value $p = 0,000$ ($p < 0.01$). The results of a very significant correlation indicate that the hypothesis is accepted, it is stated that there is a relationship between organizational climate and work engagement on employees at PT. FIF Group Surabaya.

Keywords: Organizational climate, Work Engagement, PT. FIF Group Surabaya

Abstrak

Di era globalisasi ini kompetisi antar perusahaan semakin ketat karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi kondisi tersebut, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih baik sehingga dapat berpengaruh pada work engagement karyawan. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia, menuntut adanya karyawan dengan engagement yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang aktif, memiliki inisiatif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini ingin melihat bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan work engagement. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara iklim organisasi dengan work engagement. Berdasarkan hasil uji teknik parametrik *product moment* dibantu dengan program SPSS versi 16.00 dengan menunjukkan hasil nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil korelasi yang sangat signifikan menunjukkan bahwa hipotesis diterima, maka dinyatakan ada hubungan antara iklim organisasi dengan work engagement pada karyawan di PT. FIF Grup Surabaya. Arah korelasinya adalah positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi di perusahaan maka akan semakin tinggi juga work engagement karyawan. Semakin rendah iklim organisasi di perusahaan maka semakin rendah juga work engagement karyawan.

Kata kunci : Iklim organisasi, Work Engagement, PT.FIF Group Surabaya

Pendahuluan

Di era globalisasi ini kompetisi antar perusahaan semakin ketat karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi kondisi tersebut, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih baik sehingga dapat berpengaruh pada *work engagement* karyawan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan sukses jika perusahaan mampu mencapai tujuan yang dibuat oleh perusahaan dan keberhasilan perusahaan juga ditentukan dari sumber daya manusianya. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia, menuntut adanya karyawan dengan *engagement* yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang aktif, memiliki inisiatif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap kemajuan perusahaan. Selain itu karyawan juga harus *engaged* dengan perusahaan. Karena dengan *engaged*, karyawan diharapkan memiliki komitmen, keinginan berkontribusi dan memiliki rasa untuk terlibat dalam pekerjaan. Riset menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan merupakan karyawan yang lebih produktif.

Karyawan yang berkualitas menjadi tolak ukur setiap perusahaan agar nantinya dapat memberikan keuntungan besar pada perusahaan tersebut. Kualitas karyawan dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Kontribusi akan didapatkan jika setiap karyawan memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaan. Jika semua karyawan yang bekerja tidak memiliki *engagement* yang tinggi maka, tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai yang akhirnya perusahaan tersebut tidak mampu meraih kesuksesan. Salah satu kunci perusahaan yang sukses adalah saat perusahaan tersebut memiliki karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaan maupun perusahaan.

Menurut Amstrong (dalam Wiratama, 2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan, kesempatan, dan iklim organisasi. Iklim organisasi melibatkan semua aspek lingkungan sosial, seperti yang dirasakan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik jika karyawan dapat bekerja dan menyelesaikan tugasnya secara maksimal, aman, dan nyaman. Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Nurlintang, 2016), *work engagement* dipengaruhi oleh *personal resource* dan *job resource*. Salah satu faktor yang memicu *engagement* mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan serta mendorong adanya pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan pada diri karyawan.

Fakta yang terjadi, seperti study yang dilakukan kepada 2000 karyawan di London. Ada 28% karyawan yang merasa perusahaan telah menerapkan aturan yang kurang penting, mulai dari absensi yang mengharuskan karyawan membayar jika terlambat, jika lembur tidak

mendapat gaji hingga membatasi penggunaan internet. kondisi lingkungan pekerjaan inilah yang membuat karyawan enggan untuk bekerja lagi dan memutuskan *resign* dari perusahaan

Fakta lain menunjukkan alasan karyawan pindah kerja karena memiliki bos yang tidak berkompeten. Studi yang dilakukan oleh Harvard Business Review menjelaskan bahwa kontribusi dan kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh potensi dan tingkat kecerdasan pemimpin. Jika seorang pemimpin tidak bisa kerja dan tidak berpotensi sebagai pemimpin, maka karyawan akan memilih mencari kesempatan di perusahaan lainnya. Bos yang tidak bisa atau sering menolak permintaan tolong karyawan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi pemicu karyawan berhenti kerja.

McLeod menyebutkan bahwa *work engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik dari individu untuk membantu organisasi sukses (dalam Wiratama, 2018). Senada dengan McLeod, Conference Board menyebutkan bahwa keterikatan pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi atau rekan kerja, yang akan mempengaruhi karyawan untuk memberikan yang terbaik dan secara maksimal pada pekerjaannya (dalam Wiratama, 2018).

Menurut *Development Dimensions International* (dalam Endah, 2015) aspek *work engagement* ada tiga, yaitu kognitif, afektif, dan perilaku. Senada dengan DDI, Konard (dalam Lailatul, 2017) menyatakan ada tiga aspek *employee engagement*, yaitu 1) Aspek kognitif, yaitu keyakinan karyawan terhadap organisasi, pemimpin, dan kondisi pekerjaan; 2) Aspek emosional, yaitu bagaimana perasaan karyawan baik atau buruknya pemimpin dan organisasi; 3) Aspek fisik, sebagai komponen penambah nilai untuk organisasi terdiri dari upaya yang sifatnya sukarela yang diberikan karyawan melalui pekerjaannya.

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (dalam Ulfi, 2018) indikator dalam *engagement* ada tiga, yaitu 1) Semangat, individu yang mempunyai *work engagement* yang tinggi membutuhkan semangat tinggi dan kekuatan mental saat melakukan pekerjaan sehingga individu mempunyai keinginan keras untuk menyelesaikan pekerjaan dan tidak mudah putus asa ketika mendapat hambatan; 2) Dedikasi merupakan perasaan psikologis yang kuat serta antusiasme ketika melakukan pekerjaan. Individu merasa senang terhadap tantangan pekerjaan dan akan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut; 3) Penghayatan, penghayatan berhubungan dengan konsentrasi individu ketika melakukan pekerjaan. Individu sangat menghayati pekerjaan yang dilakukan, sangat fokus terhadap pekerjaan sehingga mengerjakan pekerjaan dengan sangat optimal.

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker juga menyebutkan indikator dalam *engagement* terbagi menjadi tiga, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai

dengan tingginya kekuatan dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh saat bekerja, dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* ditandai dengan perasaan antusias, bangga, dan tantangan dalam bekerja. Dan *absorption* ditandai dengan penuh konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan (dalam Endah, 2015). Menurut Hewitt indikator *work engagement* ada 3, yaitu *say* merupakan cara karyawan menilai bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan, *stay* adalah keinginan karyawan untuk berkontribusi dengan pekerjaan maupun perusahaan, dan *strive* adalah cara karyawan untuk membutuhkan waktu lebih dalam mengerjakan tugas yang diberikan (dalam Endah, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker sebagai indikator *work engagement* dikarenakan bahasa yang digunakan lebih mudah daripada indikator yang dijelaskan tokoh lainnya.

Selain penjelasan diatas, salah satu faktor pemicu *engagement* adalah kondisi kerja yang buruk, seperti jam kerja yang panjang, konflik dengan rekan kerja, ketidakstabilan gaji, ketiadaan hal mengontrol pekerjaan membuat salah satu karyawan di Amerika meninggal dunia karena serangan jantung. Fakta tersebut seharusnya tidak terjadi karena situasi kerja yang buruk bagi karyawan tidak menguntungkan juga bagi perusahaan. Jam kerja yang panjang berdampak buruk bagi produktivitas sehingga jika hal tersebut berlangsung terus-menerus karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan.

Iklm atau *climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut (dalam Galih, 2016). Istilah iklim organisasi pertama kali digunakan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an. Iklim organisasi pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, kondusif sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Lewin menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan yang dirasakan dan dianggap mengadakan interaksi dengan ciri individu para pekerja yang menentukan perilaku mereka (dalam Wiratama, 2018).

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Shandy, 2017) iklim organisasi merupakan kondisi yang terjadi pada lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku individu dan kinerja perusahaan. Karyawan akan merasa senang, berharga, dan bermanfaat jika iklim dalam perusahaan jug baik dan menyenangkan. Sebuah penelitian yang dilakukan Davis dan Newstrom (dalam Wiratama, 2018) menjelaskan bahwa iklim organisasi dapat menentukan sejauh mana individu dapat bertahan di dalam organisasi. Menurut Brown & Leigh (dalam Wiratama, 2018) iklim organisasi penting bagi perusahaan karena dapat menjadikan lingkungan sebagai tempat yang nyaman bagi semua karyawan sehingga terbentuk lingkungan kerja yang menyenangkan.

Iklm organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku di perusahaan. Iklm organisasi adalah sifat lingkungan kerja dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya (dalam Ridwan, 2016). Iklm dipengaruhi oleh semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah perusahaan ingin mewujudkan cita-cita dan tujuannya, maka dibutuhkan individu-individu yang handal dalam memegang kendali. Agar di dalam perusahaan dapat bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka perusahaan harus menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan (dalam Jesica, 2018). Schaufeli & Bakker (dalam Shandy, 2017) menjelaskan bahwa kondisi-kondisi pada lingkungan kerja dapat ditunjukkan melalui indikator iklim organisasi, yaitu 1) *structur*, 2) *responsibility*, 3) *reward*, 4) *support*, 5) *standard*, dan 6) *commitment*.

Schaufeli & Bakker, Robert Stringer (dalam Wiratama, 2018) indikator iklim organisasi sebagai berikut 1) Struktur (*Structure*). Struktur organisasi merefleksikan perasaan dalam organisasi secara baik dan mempunyai tanggung jawab dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika karyawan merasa pekerjaan mereka dilakukan dengan baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan; 2) Standar-standar (*Standards*). Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar tinggi artinya karyawan selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja; 3) Tanggung jawab (*Responsibility*). Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya disetujui oleh karyawan lainnya. Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan; 4) Penghargaan (*Reward*). Penghargaan mengindikasikan bahwa karyawan merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten; 5) Dukungan (*Support*). Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri; 6) Komitmen (*Commitment*). Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan kesetiaan

terhadap pencapaian tujuan organisasi.

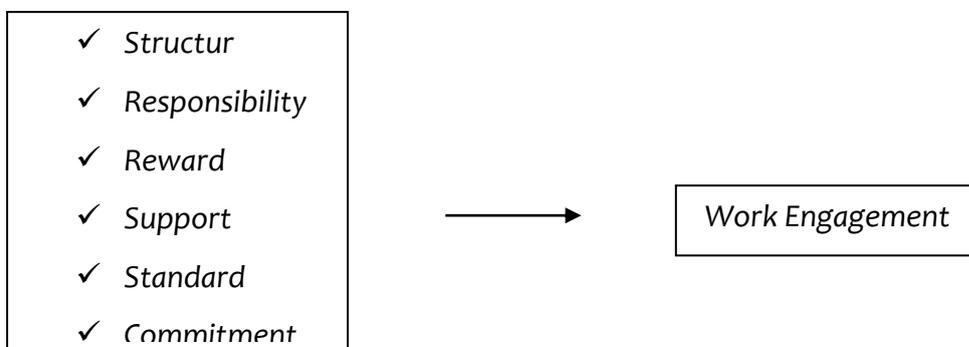
Iklm organisasi menjadi salah satu pemicu perasaan kecewa terhadap organisasi sehingga iklim organisasi yang ada dirasa tidak menyenangkan atau dapat dikatakan *unfavorable*. Iklim organisasi yang *unfavorable* memungkinkan *work engagement* yang dimiliki karyawan menjadi kurang baik, sehingga karyawan menjadi kurang *engaged* dengan pekerjaannya (dalam Fany 2016). Menurut hemat (dalam Ansye, 2016) Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan berpengaruh juga dengan *engagement* karyawan. Iklim organisasi merupakan variabel yang penting untuk diteliti. Hal ini disebabkan karena adanya iklim organisasi dapat memengaruhi tingkah laku karyawan. Pada akhirnya dapat memunculkan perilaku baru. Perilaku tersebut akan menjadi positif jika iklim organisasi tercipta baik, seperti karyawan menjadi semangat dalam bekerja, memberikan kontribusi berupa ide dan inovasi pada perusahaan, serta hubungan yang baik dengan orang lain yang berada satu lingkungan tempat kerja. Tetapi sebaliknya, jika iklim organisasi tidak kondusif, maka akan tercipta perilaku kerja yang tidak diinginkan, misalnya ketidakpuasan kerja (dalam Ansye, 2016).

Iklm organisasi dapat menjadi faktor terciptanya keterikatan kerja. Ada beberapa kondisi lingkungan kerja yang diharapkan dapat menciptakan keterikatan kerja. Pertama, lingkungan kerja yang memiliki keadilan. Hal ini terjadi karena karyawan memiliki persepsi bahwa ia akan mendapat keadilan pada perusahaan dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada perusahaan. Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal ini mempengaruhi karyawan secara psikologis, mereka menganggap bahwa mereka berharga dan terlibat dalam pengambilan keputusan di perusahaan sehingga membuat karyawan akan semakin terikat dengan organisasi. Ketiga, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan. (McBain dalam Wiratama, 2018).

Indikasi iklim organisasi yaitu individu merasakan kepemimpinan yang kompeten, adanya kepercayaan diantara sesama rekan kerja dan atasan dan bawahan, komunikasi yang lancar dan efektif, adanya pemberian tanggung jawab dari atasan kepada bawahannya, karyawan merasakan pekerjaan yang ia lakukan bermanfaat bagi dirinya dan perusahaan, hukuman dan penghargaan yang diberikan adil dan objektif, struktur dan birokrasi yang tidak terlalu banyak, tidak formal dan tidak memberatkan anggotanya, dan partisipasi karyawan yang cukup tinggi dalam perusahaan (Riyadi, dalam Wiratama 2018).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang tertata rapi, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja dan kondisi kerja nyaman akan membangkitkan semangat kerja sehingga akan berpengaruh pada *engagement* karyawan. Karyawan akan

memberikan kontribusi penuh terhadap pekerjaannya dan memiliki keterikatan terhadap perusahaan jika kondisi lingkungan kerja kondusif dan nyaman. Ketika karyawan merasa terikat pada perusahaan tempatnya bekerja, karyawan tersebut tidak hanya loyal pada perusahaan, tapi karyawan itu akan merasa peduli dan memiliki, serta merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan. Selain kondisi tempat kerja, penghargaan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dan komunikasi yang terjalin juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga berdampak pada *engagement* karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dorongan karyawan untuk bekerja lebih giat dan tekun. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dirasakan kurang menyenangkan maka karyawan akan cenderung untuk meninggalkan lingkungan tersebut.



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan di PT. FIF Group Surabaya.

Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan *work engagement*, yang dapat diartikan semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi *work engagement* karyawan. Sedangkan semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin rendah pula *work engagement*.

Metode

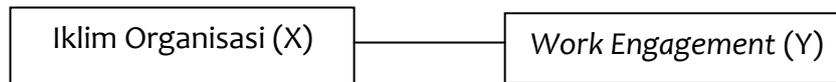
Partisipasi pada penelitian ini adalah semua karyawan sebanyak 150 orang dengan status kepegawaian tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling* menggunakan *simple random sampling*. Dari hasil pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yang menunjukkan bahwa dari jumlah populasi 150 karyawan ditetapkan sebanyak 110 karyawan yang akan dijadikan sampel penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik korelasional, yaitu penelitian yang mengukur hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian dengan menggunakan teknik korelasional ini dapat menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel atau untuk menyatakan besar kecilnya keeratan hubungan antar variabel. Besar kecilnya hubungan variabel disebut koefisien korelasi. Arah korelasi pada penelitian ini adalah positif yang artinya semakin tinggi iklim organisasi maka akan tinggi tingkat *work engagement* karyawan, sebaliknya jika semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula tingkat *work engagement*.

Work engagement adalah keterikatan karyawan secara emosional dan intelektual yang berpengaruh pada perilaku individu dalam bekerja, baik berpengaruh pada pekerjaan atau perusahaan. *Work engagement* dapat diukur melalui tiga aspek, yaitu terdiri dari aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan tingginya kekuangan dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh saat bekerja, dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* ditandai dengan perasaan antusias, bangga, dan tantangan dalam bekerja. Dan *absorption* ditandai dengan penuh konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan.

Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja, baik dari lingkungan organisasi, divisi, pemimpin, dan rekan kerja. Persepsi ini sangat penting tergantung bagaimana karyawan mempersepsikan kondisi dari organisasinya. Iklim organisasi dapat diukur dengan kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi ke atas dan ke bawah, tanggungjawab, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan,

kesempatan, kontribusi karyawan, dan pengendalian, struktur, dan birokrasi yang baik.



Hubungan iklim organisasi dengan *work engagement*

Pada penelitian ini pemberian skor jawaban untuk skala *work engagement* menggunakan model skala *work engagement*. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (dalam Ulfi, 2018) indikator yang digunakan dalam menentukan tingkat *work engagement* berdasarkan tiga indikator, yaitu *Vigor* ditandai dengan tingginya kekuangan dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh saat bekerja, dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* ditandai dengan perasaan antusias, bangga, dan tantangan dalam bekerja. Dan *absorption* ditandai dengan penuh konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan.

Pernyataan *favorable* menunjukkan kesesuaian dan mendukung indikator yang diukur. Skala dibuat dengan pilihan majemuk yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan diberikan skor yang bergerak dari 1 sampai 5 dengan ketentuan diberi nilai 5 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 4 Setuju (S), nilai 3 Netral (N), nilai 2 Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Pernyataan *unfavorable* menunjukkan ketidaksesuaian dan tidak mendukungnya indikator yang diukur. Skala dibuat dengan pilihan majemuk yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan diberikan skor yang bergerak dari 1 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk Setuju (S), nilai 3 Netral (N), nilai 4 Tidak Setuju (TS), dan nilai 5 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Blueprint Skala Work Engagement

No	Indikator	Nomor aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Vigor</i> : Semangat, berusaha mengerjakan tugas dan menyelesaikan persoalan	1,3,5,7,8,10	2,4,6,9,11,13	12
2	<i>Dedication</i> : Antusias, bangga, dan tantangan dalam bekerja	12,14,16,18,20,27	15,17,19,21,22,24	12
3	<i>Absorption</i> : Konsentrasi dan minat terhadap pekerjaan	23,25,28,31	26,29,30,32	8
TOTAL		16	16	32

Iklm organisasi adalah persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja, baik dari lingkungan organisasi, divisi, pemimpin, dan rekan kerja. Persepsi ini sangat penting tergantung bagaimana karyawan mempersepsikan kondisi dari organisasinya. Iklm organisasi dapat diukur melalui sembilan indikator, yaitu *structur, responsibility, reward, support, standard, dan commitment*.

Pernyataan *favorable* menunjukkan kesesuaian dan mendukung indikator yang diukur. Skala dibuat dengan pilihan majemuk yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan diberikan skor yang bergerak dari 1 sampai 5 dengan ketentuan diberi nilai 5 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 4 Setuju (S), nilai 3 Netral (N), nilai 2 Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Pernyataan *unfavorable* menunjukkan ketidaksesuaian dan tidak mendukungnya indikator yang diukur. Skala dibuat dengan pilihan majemuk yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan diberikan skor yang bergerak dari 1 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk Setuju (S), nilai 3 Netral (N), nilai 4 Tidak Setuju (TS), dan nilai 5 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Blueprint Aitem Skala Iklim Organisasi

No	Indikator	Nomor aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Structur</i>	1,3,4	2,5,7	6
2	<i>Responsibility</i>	6,8,9	10,13,15	6
3	<i>Reward</i>	11,12,17	14,16,18	6
4	<i>Support</i>	19,22,25	20,21,23	6
5	<i>Standard</i>	24,28,29	26,27,30	6
6	<i>Commitment</i>	31,33,36	32,34,35	6
TOTAL		18	18	36

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* dengan menggunakan teknik *parametrik Product Moment*. Teknik ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Kaidah uji signifikan hasil uji korelasi adalah jika $p < 0,01$ maka terdapat korelasi yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji teknik *parametric product moment* dibantu dengan program SPSS versi 16 dengan menunjukkan hasil nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil korelasi yang sangat signifikan menunjukkan bahwa hipotesis diterima, maka dinyatakan ada hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan di PT.FIF Group Surabaya.

Hasil

Penelitian tentang hubungan iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan di PT.FIF Grup Surabaya dilakukan pada tanggal 8 dan 9 Juli 2019 sebanyak 110 karyawan dari jumlah keseluruhan 150 karyawan dengan menggunakan kuisioner.

Diketahui bahwa koefisien korelasi yang diperoleh yaitu 0.427 dengan $p=0,000$. Oleh karena itu $p<0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini menyatakan ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *work engagement* **diterima**.

Koefisien determinasi (r^2) ditemukan 0,427, artinya sumbangan efektif variabel iklim organisasi (X) terhadap variabel *work engagement* (Y) ditemukan sebesar 42,7%. Berarti masih ada faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* sebesar 57,6%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah **“Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement*”** diterima. Hal ini menunjukkan hipotesis penelitian terbukti.

Hasil uji analisis statistik menunjukkan bahwa adanya iklim organisasi yang tinggi akan memberikan sumbangan terhadap peningkatan *work engagement* di PT.FIF Group Surabaya. Karyawan yang memiliki iklim organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi pula terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan ketika karyawan merasa mampu dan yakin menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara optimal maka akan muncul perilaku positif dalam bekerja, yaitu meningkatnya *work engagement* pada karyawan.

Iklim organisasi dapat menjadi faktor terciptanya keterikatan kerja. Ada beberapa kondisi lingkungan kerja yang diharapkan dapat menciptakan keterikatan kerja. Pertama, lingkungan kerja yang memiliki keadilan. Hal ini terjadi karena karyawan memiliki persepsi bahwa ia akan mendapat keadilan pada perusahaan dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada perusahaan. Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal ini mempengaruhi karyawan secara psikologis, mereka menganggap bahwa mereka berharga dan terlibat dalam pengambilan keputusan di perusahaan sehingga membuat karyawan akan semakin terikat dengan organisasi. Ketiga, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan. (McBain dalam Wiratama, 2018).

Indikasi iklim organisasi yaitu individu merasakan adanya struktur yang jelas dalam pekerjaan, adanya pemberian tanggungjawab dari atasan kepada bawahan, pemberian kompensasi atau penghargaan kepada karyawan, dukungan dari atasan dan sesama rekan kerja, adanya standar kerja yang jelas serta komitmen karyawan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan. Adanya kepemimpinan yang kompeten, adanya kepercayaan diantara sesama rekan kerja dan atasan dan bawahan, komunikasi yang lancar dan efektif, karyawan merasakan pekerjaan yang ia lakukan bermanfaat bagi dirinya dan perusahaan, hukuman dan penghargaan yang diberikan adil dan objektif, struktur dan birokrasi yang tidak terlalu banyak, tidak formal dan tidak memberatkan anggotanya, dan partisipasi karyawan yang cukup tinggi dalam perusahaan (dalam Wiratama 2018). Fleck dan Inceouglu mengatakan bahwa ketika individu terikat dengan organisasi, maka individu akan memberikan seluruh kemampuannya dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan rasa antusias (dalam Lailatul, 2017).

Meningkatnya iklim organisasi pada karyawan akan membuat karyawan memiliki perilaku positif, yaitu *work engagement*. Berdasarkan hal tersebut menciptakan sikap *work engagement* pada karyawan maka perlu terlebih dahulu meningkatkan iklim organisasi pada karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang memiliki keadilan. Hal ini terjadi karena karyawan memiliki persepsi bahwa ia akan mendapat keadilan pada perusahaan dengan cara membangun ikatan emosi yang lebih dalam pada perusahaan. Kedua, lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal ini mempengaruhi karyawan secara psikologis, mereka menganggap bahwa mereka berharga dan terlibat dalam pengambilan keputusan di perusahaan sehingga membuat karyawan akan semakin terikat dengan organisasi. Ketiga, organisasi yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga karyawan. Sehingga karyawan akan merasakan bahwa tuntutan yang akan dihadapi dalam pekerjaan akan menjadi bagian dalam dirinya dan akan berusaha untuk menyelesaikan tugas secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal terdahulu oleh Shandy Aulia dan Unika Prihatsanti yang berjudul hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada anggota SABHARA POLDA Jateng Semarang. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada anggota SABHARA POLDA Jateng Semarang dengan persentasi sumbangan efektif sebesar 12,5% dan 87,5% untuk faktor lain yang meempengaruhi *work engagement*.

Simpulan

Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil bahwa iklim organisasi di PT.FIF memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT.FIF. Hal ini menyatakan ketika iklim organisasi di PT.FIF baik, maka *work engagement* karyawan akan baik. Begitu juga sebaliknya, ketika iklim organisasi di PT.FIF tidak baik, maka *work engagement* karyawan juga akan tidak baik. Hasil analisis juga menyatakan hipotesis diterima yang menyatakan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* karyawan PT.FIF Grup Surabaya.

Referensi

- Ansyee, Pattipeilohy .(2016).Hubungan iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja ditinjau dari jenis kelamin pegawai dinas pertanian dan kehutanan pemerintah kota Ambon. (*tesis tidak diterbitkan*). Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Dessi, Rusliana. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan angkasa pura 1.*Jurnal empati vol 6, 80-85.*
- Dyah, Ratri. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap *work engagement* dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gajah Mada Journal of psychology vol 1, 167-179.*
- Ema, Yudiani. (2017). *Work engagement* karyawan PT.Bukit Asam Persero ditinjau dari spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islam vol 3, 21-32.*
- Emi, Zulaifah. (2017). Hubungan iklim organisasi dan *work engagement* pada polisi. (*jurnal*) Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Endah, Mujiasih. (2015). Meningkatkan *work engagement* melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. (*jurnal*). Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Fany, Elfida. (2016). Hubungan antara organization climate dengan *work engagement* pada operator CEVD PT Toyota Indonesia. (*jurnal*).
- Galih, Hermawan. (2016). Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karya PT. Jembayan Muarabaya Desa Separi Tenggarong Seberang. *PSIKOBORNEO (4) : 373-374 ISSN 2477-2674.*
- Jessica, Margareth.(2018). Hubungan antara engagement denga kinerja karyawan di PT. X. (*skripsi*). Jurusan Psikologi Universitas Bina Nusantara

- Lailatul, Mafiroh. (2017). Hubungan efikasi diri dengan *work engagement* pada karyawan di PT.X. (skripsi). Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945.
- Nurlintang, Fitri. (2016). Peran resiliensi dan iklim organisasi terhadap *work engagement*. *Gadjah Mada Journal of psychology vol 2, 38-47*.
- Nurul, Shabrina. (2015). Peran taistic sanctification of work engagement pada karyawan PT. Krakatu steel. (naskah publikasi). Fakultas Psikologi Uuniversitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Rahmanto, Kusendi. (2017). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dengan keterikatan kerja Pada PT.MCD. (skripsi) Jurusan Psikologi Universitas Bina Nusantara
- Ridwan, T. (2016). Pengaruh iklim organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon. *Jurnal Darmajaya vol 2, no 2*
- Shandy, Olivia (2017). Hubungan iklim organisasi dengan work engagement pada anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal Empati vol 6,354-361*.
- Ulfi, Nurhidayati. (2018). *Hubungan work family balance dan work engagement pada karyawan yang berkeluarga*. (skripsi). Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Wiratama, Pandu (2018). Pengaruh iklim organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan Hotel Grand Kanaya Medan. (skripsi tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Zulfikar, Ade. (2017). Hubungan antar anilai moral dengan kecenderungan agresivitas paa pendidik di kota Palembang. (skripsi) Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945.
- <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-44030238> (Diakses pada 10 Mei 2018).
- <https://blog.sribu.com/id/alasan-karyawan-resign-kerja/> (Diakses pada 12 September 2018).