

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

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.

B. Pembahasan

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.

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 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 Inceoglu mengatakan bahwa ketika individu terikat dengan organisasi, maka individu akan memberikan seluruh kemampuannya dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan rasa antusias (dalam Lailatul, 2017).

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker juga menyebutkan indikator dalam *engagement* terbagi menjadi tiga, yaitu *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 (dalam Endah, 2015).

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*.