

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Padang

MARLINDA SAPUTRI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda
Jl. Diponegoro No. 43 Pekanbaru
E-mail : marlindasaputri@gmail.com

Abstract: Organizational climate is a very important factor in achieving the goals of an organization. Resources are a very important factor in determining business. Therefore, an organization or company must have programs to increase employee motivation, so that the organization or company can easily achieve its goals. This study uses a simple linear regression analysis method with a sample of employees of PT. Taspen (Persero) Padang. The results of the study stated that the organizational climate has a significant effect on the work motivation of PT. Taspen (Persero) Padang.

Keywords: *Organizational Climate, Motivation*

Dewasa ini perkembangan sebuah perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada karyawan yang dimilikinya. Agar dapat memenuhi persaingan, perusahaan dituntut melakukan perbaikan pada tiap bagian. Perbaikan dilakukan dengan terlebih dahulu mengukur sistem yang ada, menganalisa dan untuk memutuskan apakah sistem tersebut perlu diperbaiki atau tidak. Keunggulan sebuah perusahaan dalam bisnis dan juga dalam persaingan, sangat tergantung pada individu yang ada di dalamnya yang memiliki kecepatan, daya tanggap, kemampuan pembelajaran, dan kompetensi karyawannya yaitu kemampuan, keterampilan, dan juga pengetahuan karyawan itu sendiri yang berhubungan dengan masalah pekerjaan.

Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi, karena motivasi ini berkaitan dengan karyawan dan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat

motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Iklim organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan usaha. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus mempunyai program-program untuk meningkatkan motivasi karyawan, supaya organisasi atau perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya.

Menurut Wirawan (2007:124) Iklim Organisasi adalah merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi juga merupakan faktor yang menentukan kehidupan suatu organisasi.

Setelah melihat dan menyadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, maka suatu organisasi yang menginginkan tujuannya tercapai dengan tepat sasaran dan sempurna perusahaan harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi sumber daya manusia yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut. Supaya sumber daya manusia di

suatu organisasi atau perusahaan ini mempunyai potensi dalam bekerja, perusahaan harus dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk lebih giat dalam bekerja.

Iklim organisasi pada PT. Taspen (Persero) Padang merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi yang dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim organisasi yang menyenangkan tercipta pada PT. Taspen (Persero) Padang bila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik.

Hal ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi bertujuan untuk mendorong atau memberikan semangat kepada karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan kepada para karyawan dengan iklim organisasi yang baik maka dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja sehingga mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Di samping itu perusahaan harus mampu membuat atau menciptakan suatu iklim dalam perusahaan atau organisasi yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis antara semua anggota organisasi atau perusahaan, seperti hubungan karyawan dengan karyawan lainnya dan hubungan karyawan dengan atasan. Dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif ini dapat membuat karyawan atau pekerja untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Salah satu perusahaan yang selalu memperhatikan kinerja dan hasil kerja dari karyawannya adalah PT Taspen (Persero), hal ini dapat dilihat dari motto perusahaan mereka yaitu Layanan dan Kinerja selalu ditingkatkan dan dalam pelaksanaan pelayanan mereka lebih mementingkan

target mutu pelayanan yang meliputi Tepat Orang, Tepat Jumlah, Tepat Waktu, Tepat Tempat dan Tepat Administrasi atau disingkat dengan (5T). PT Taspen (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditugaskan untuk mengelola program Asuransi Sosial bagi pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam PP No. 25/1981. dengan adanya kebijakan pemerintah pengalihan pembayaran pensiun dari departemen keuangan/ Pemda ke PT. Taspen (Persero).

PT. Taspen (Persero) dulu adalah badan usaha milik Negara dengan nama PN Taspen, dan dengan pemberlakuan Undang-undang Nomor 9 tahun 1969 tentang bentuk-bentuk perusahaan negara, PN Taspen diubah menjadi Perum Taspen yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor: KEP.749/MK/V/II/1970. Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1981, badan hukum Perum Taspen diubah menjadi PT Taspen (Persero) sebagaimana tertuang dalam Anggaran Dasar PT Taspen (Persero) Nomor 3 tahun 1982 tanggal 4 Januari 1982 yang mengalami beberapa kali perubahan.

Guna mendukung peningkatan mutu pelayanan dan kinerja perusahaan, telah dilakukan upaya peningkatan profesionalisme dan produktivitas sumber daya manusia melalui berbagai pelatihan dan pendidikan terutama di tiga bidang yang menjadi pilar utama perusahaan, yaitu aktuarial, investasi dan teknologi informasi. Dalam melayani peserta dan penerima pensiun, manajemen juga mengharuskan jajarannya untuk memiliki sikap yang sopan, sabar, manusiawi, mudah dan sederhana.

Dari latar belakang inilah penulis tertarik untuk melihat dan meneliti bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Taspen Padang.

Menurut Wirawan (2007:124) Iklim Organisasi adalah merupakan

persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi juga merupakan faktor yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim mempengaruhi segala hal yang ada dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis

Menurut definisi di atas kita dapat melihat bahwa iklim adalah sebuah konsep dinamis yang mempengaruhi keseluruhan organisasi di dalam lingkungan tempat organisasi itu beraktivitas dalam rangka pencapaian tujuan.

Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan negatif. Sebagai contoh, ruangan kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik dan birokrasi yang kaku yang dapat mengakibatkan sikap negatif, stres dan motivasi serta kepuasan kerja yang rendah, iklim organisasi yang seperti ini dapat menciptakan kinerja anggota organisasi yang rendah. Sebaliknya jika karyawan bekerja di ruangan yang nyaman dan bersih maka hubungan karyawan dan atasan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stres kerja yang rendah dan dapat menimbulkan sikap positif, stres kerja yang rendah dan dapat menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi.

Maksud persepsi dari penjelasan di atas adalah proses orang menerima, mengorganisasi dan menginterpretasikan informasi yang ada dalam lingkungan dan menggunakannya untuk mengambil keputusan dan melakukan aktivitas. Sedangkan sikap dan perilaku organisasi, maksudnya adalah hubungan dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi sikap seseorang, seorang dalam organisasi dapat bersikap sangat positif bahkan bisa sangat negatif mengenai organisasinya, sikap ini juga bisa juga berbentuk harapan atau stereotipe positif dan negatif dan persepsi seseorang dapat mempengaruhi perilakunya.

Menurut Mangkunegara (2009:61) Motivasi Kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Wirawan (2007:131) mengatakan karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Dalam hal ini persepsi mempunyai beberapa faktor, menurut *Robbins* dan *Judge* (2008:175) menyatakan bahwa persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja adalah suatu interaksi karyawan terhadap lingkungan sekitarnya yang bisa membuat karyawan tersebut nyaman untuk bekerja secara penuh tanpa ada memperlihatkan perilaku dan situasi yang berbeda yang dapat mengganggu pekerjaan.

METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Taspen (Persero) Padang. PT. Taspen (Persero) Padang adalah cabang dari PT. Taspen (Persero) Padang, yang beralamat di Jl. Sudirman No 63, Padang. PT. Taspen (Persero) Padang merupakan badan usaha milik pemerintah yang ditugaskan untuk mengelola program asuransi sosial bagi pegawai negeri sipil. Uji Regresi Linear sederhana ini untuk membuktikan arah pengaruh iklim organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y) maka digunakan persamaan regresi linear sederhana. Metode regresi linear sederhana

$$Y = a + bx + e$$

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap tergantung, dengan rumusan hipotesa:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan t_{tabel} pada signifikan 5%. Bila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel bebas memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti secara parsial tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

Nilai R^2 berkisar dari 0 sampai 1. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Dan jika dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL

Uji Validitas

Dalam uji validitas terdapat 16 butir item pernyataan untuk variabel iklim organisasi 4 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan no 8, 10, 12 dan 16 untuk itu keempat item tersebut dihapus / dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya, Setelah dilakukan pengujian ulang 12 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dari pearson correlation lebih besar dibanding r tabel 0,30 seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono dan Wibowo (2004).

Uji Reliabilitas

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa ternyata nilai *Cronbach Alpha* $>$ dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan tersebut reliable sehingga layak untuk diproses dalam pengujian Hipotesis.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian

normalitas data seperti yang terlihat pada tabel untuk variabel iklim organisasi memiliki nilai asymetris signifikansi (*asym sig*) sebesar 0.967, sedangkan untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *asym sig* sebesar 0,262. Hal ini mengidentifikasi bahwa seluruh *asym sig* yang dihasilkan semua variabel $>$ alpha 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal. Oleh sebab itu seluruh variabel tersebut dapat terus digunakan untuk pengujian hipotesis.

Regresi Linear Sederhana

Tabel 1: Model Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	1.560
Iklim Organisasi (X)	0.560

Sumber Data: Data Olahan SPSS

Dari model terlihat nilai konstanta sebesar 1.560, nilai tersebut menjelaskan bahwa jika iklim organisasi tidak mengalami perubahan maka motivasi kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Padang sebesar 1.560. Kemudian dari persamaan terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,560 artinya adalah semakin baik iklim organisasi maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Padang.

Uji t- Statistik

Merupakan suatu uji statistik yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara statistik. Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 2: Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Iklim organisasi (X)	0.000	0.05	Signifikan

Sumber Data: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan variabel iklim organisasi diketahui nilai signifikan

dari proses pengujian adalah sebesar 0,000 sedangkan di dalam pengujian peneliti menggunakan tingkat kesalahan pada α 0,05. Dari pengujian yang telah dilakukan terlihat dari sig $0,000 < \alpha$ 0,05. Keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Taspen Padang. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin meningkat motivasi kerja karyawan PT. Taspen Padang. Jadi dapat disimpulkan hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bertujuan untuk melihat berapa besar proporsi variabel independen dengan variabel dependennya. Nilai R^2 berkisar dari 0 sampai 1. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Dan jika dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen. Dari model pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,371 atau 37,1%.

Hal ini memperlihatkan bahwa iklim organisasi memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi / menjelaskan motivasi kerja karyawan pada PT. Taspen Padang sebesar 37,1% sedangkan sisanya sebesar 62,9% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan di dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Padang. Hal ini disebabkan baiknya persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja dan persepsi karyawan mengenai perilaku manajernya pada PT. Taspen (Persero) Padang. Dimana iklim organisasi merupakan sifat lingkungan atau lingkungan psikologis dalam sebuah organisasi yang dirasakan oleh para pekerja, untuk itu perusahaan harus bisa

menciptakan iklim organisasi yang kondusif di dalam sebuah perusahaan karena, semakin kondusif iklim yang tercipta dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi karyawan, dikarenakan iklim organisasi ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil pengujian hipotesis ini didukung oleh Jumirah (2007) melakukan penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai administratif di lingkungan jurusan Kebidanan Politeknik kesehatan Bandung. Berdasarkan pada temuan penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Bandung.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Putro dan Tobing (2010) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan *The Apostrophe International*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi pada *The Apostrophe International* termasuk baik, serta terdapat pengaruh positif dari iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan *The Apostrophe International*.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Tyagi (1986) melakukan penelitian terhadap karyawan perusahaan asuransi di Amerika Serikat, penelitian dilakukan mengenai hubungan iklim organisasi terhadap motivasi karyawan. Dari hasil penelitian ia menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, dalam kasus ini adalah motivasi penjualan yang dilakukan oleh seorang karyawan asuransi. Berpengaruh karena iklim terdiri dari variable-variabel sosial dalam sebuah organisasi atau lingkungan kerja seperti penghargaan, kepercayaan dan peluang yang tersedia dalam organisasi dan secara umum iklim organisasi merupakan persepsi individu terhadap sasaran, hubungan timbal balik dan situasi organisasi yang

berpengaruh terhadap pribadi seseorang untuk lebih bersemangat dalam berkerja.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti dari penelitian ini yaitu ditemukan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Padang.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Shammri, 1998, Pengembangan Kepuasan Kerja, Terjemahan Ny.L.Mulyana, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rieneka.
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Davis dan Newstrom, 1995, Organization, Terjemahan McGraw-Hill, Areean, Jakarta
- Gibson et al. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1997, Organisasi dan Manajemen Prilaku
- Jumirah, 2007. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Administratif di lingkungan Jurusan Kebidanan Bandung, Politeknik Kesehatan Bandung*. Skripsi Universitas Indonesia.
- Luthans, Fred. 2006. *“Perilaku Organisasi”*. Edisi X. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martini, Y dan Rostiana. 2003. *Komitmen Organisasi Ditinjau dari Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Phronesis. Vol. 5. No.9.p. 21-31.
- Putro, Willyarto Eko dan Tobing, Fransiska Herawati Boru, 2010. Analisis pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan *The Apostrophe International*. Thesis. Fakultas Ekonomi Unika Atma jaya. Jakarta.
- Simamora Bilson. 2005, *Analisis Multivariate Pemasaran*. Penerbit Pt. Gramedia Utama, Jakarta
- Sugiyono dan Eri Wibowo. (2004). *Statistika untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for windows*. Cetakan Keempat : November. Bandung : Alfabeta
- Tyagi, K.P. 1986. Perceived organizational climate and the process of sales person motivation. *Journal of Marketing Research*. 35: 325-335.
- West, Michael. 2000. Organisasi Modern dan Perkembangannya, Airlangga, Jakarta.
- Wilmalasiri S. Jayanta. 1997. Comparative Analisis Of Organizational Climate In The Private And The Public Sector Organisasi Singapore. *National University Of Singapore*.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Edisi II. Jakarta: Salemba Empat.s