

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:

AYU KHARISMA MAHARDHANI

F. 100 020 036

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERKA KARYAWAN**

Skripsi

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah
Surakarta untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh derajat
sarjana S-1 psikologi

Disusun Oleh

**AYU KHARISMA MAHARDHANI
F 100 020 036**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2007**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

Yang diajukan oleh :

Ayu Kharisma Mahardhani

F 100 020 036

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji oleh :

Pembimbing I

Drs. Mohammad Amir, M.Si

tanggal

Pembimbing II

Yudhi Satria S.Psi, SE, M.Si

tanggal

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**AYU KHARISMA MAHARDHANI
F 100 020 036**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada Tanggal 15 Februari 2007
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Penguji Utama

Drs. Mohammad Amir. M.Si

Penguji Pendamping I

Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si

Penguji Pendamping II

Drs. H. Suparno M.Si

Surakarta Februari 2007
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi.)

MOTTO

“Berani menghadapi rintangan dan kesukaran lebih mulia daripada mencari selamat dengan mundur dari peperangan. kupu-kupu yang melayang-layang diatas lampu hingga ia mati lebih indah daripada tikus yang hidup didalam trowongan gelap”

“Keindahan yang nyata adalah cahaya yang memancar dari jiwa yang suci dan menerangi raga karena kehidupan berasal dari dalam bumi dan memberi warna dan bau pada sebuah bunga”

(Kahlil Gibran)

“Tidak ada pekerjaan yang mudah tetapi juga tidak ada pekerjaan yang mustahil untuk dikerjakan”

“Belajar dari pengalaman adalah baik, namun lebih baik lagi adalah belajar dari pengalaman orang lain”

(penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap cinta dan do'a
Karya ini penulis persembahkan untuk :

Ibu dan ayah tercinta

My beloved cloud "bunny"

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, atas ijin dan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang tiada terhingga kepada beberapa pihak yang telah membantu penulis selama penyusunan skripsi, kepada :

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.psi, ,M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Drs. Mohammad Amir, M.si selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan kesabarannya memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Yudhi Satria, S.Psi, SE, M.Si selaku Pembimbing II yang telah bersedia memberikan dukungan dan arahan selama penyusunan skripsi.
4. Bapak Drs. H Suparno, M.Si selaku pembimbing akademik yang telah bersedia membimbing penulis selama studi di Fakultas Psikologi.
5. Staf Pengajar dan Staf Tata Usaha yang telah memberikan bekal ilmu dan fasilitas selama penulis menempuh studi di Universitas Muhammadiyah Surakarta.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Kencana Transport Yogyakarta, yang telah memberikan ijin dan kerelaan waktu kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.

7. Ibu dan ayah tercinta yang telah memberikan cinta kasih dan do'a yang selalu menyertai penulis.
8. Teman-teman di Fakultas Psikologi, terima kasih untuk dukungan dan kebersamaannya selama ini.
9. Sahabat-sahabat tercinta yang telah menemani dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Andrias, terima kasih atas kasih sayang, bantuan serta semangat dan do'a yang diberikan kepada penulis selama ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama proses penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan pahala atas jasa dan budi baik yang telah mereka berikan selama ini pada penulis dan karya ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan kita semua. Amien.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, Februari 2007

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN..... | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| HALAMAN MOTTO..... | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| ABSTRAK..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| C. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 6 |
| A. Motivasi Kerja..... | 6 |
| 1. Pengertian Motivasi..... | 6 |
| 2. Pengertian Kerja..... | 7 |
| 3. Pengertian Motivasi Kerja..... | 9 |
| 4. Aspek-aspek Pengukuran Motivasi Kerja..... | 10 |
| 5. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 11 |

| | |
|--|-----------|
| B. Iklim Organisasi..... | 14 |
| 1. Pengrtian Iklim Organisasi]..... | 14 |
| 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi..... | 16 |
| 3. Aspek-aspek Iklim Organisasi..... | 17 |
| C. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan..... | 20 |
| D. Hipotesis..... | 23 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 24 |
| A. Identifikasi Variabel..... | 24 |
| B. Definisi Operasional Variabel..... | 24 |
| 1. Motivasi Kerja Karyawan..... | 24 |
| 2. Iklim Organisasi..... | 25 |
| C. Populasi..... | 26 |
| D. Metode dan Alat Pengumpulan Data..... | 26 |
| 1. Skala Motivasi Kerja..... | 28 |
| 2. Skala Iklim Organisasi..... | 29 |
| E. Validitas dan Reliabilitas..... | 30 |
| 1. Validitas..... | 31 |
| 2. Reliabilitas..... | 32 |
| F. Metode Analisis Data..... | 33 |
| BAB IV LAPORAN PENELITIAN | 34 |
| A. Persiapan Penelitian..... | 34 |
| 1. Orientasi Tempat Penelitian..... | 34 |

| | |
|--|----|
| 2. Persiapan Alat Ukur..... | 35 |
| 3. Pelaksanaan <i>Try-out</i> Terpakai..... | 38 |
| 4. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas..... | 38 |
| B. Pelaksanaan Penelitian..... | 41 |
| 1. Penentuan Subyek Penelitian..... | 41 |
| 2. Pengumpulan Data..... | 41 |
| 3. Pelaksanaan Skoring..... | 42 |
| C. Analisis Data..... | 43 |
| 1. Uji Normalitas Sebaran..... | 43 |
| 2. Uji Linieritas..... | 43 |
| 3. Uji Hipotesis..... | 43 |
| 4. Sumbangan Efektif..... | 44 |
| 5. Rerata..... | 44 |
| D. Pembahasan..... | 44 |
| BAB V PENUTUP..... | 48 |
| A. Kesimpulan..... | 48 |
| B. Saran..... | 48 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 51 |
| LAMPIRAN..... | 54 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Sistem Penskorangan Aitem <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> skala motivasi kerja..... | 29 |
| Tabel 2. Sistem Penskorangan Aitem <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> skala Iklim organisasi..... | 30 |
| Tabel 3. Data jumlah karyawan PT.Kencana Transport..... | 35 |
| Tabel 4. Sebaran aitem skala motivasi kerja sebelum di uji coba..... | 36 |
| Tabel 5. Sebaran aitem skala iklim organisasi sebelum di uji coba..... | 37 |
| Tabel 6. Komposisi aitem kuesioner motivasi kerja yang valid dan yang gugur..... | 39 |
| Tabel 7. Komposisi aitem kuesioner iklim organisasi yang valid dan yang gugur..... | 40 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran A. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja | 55 |
| Lampiran B. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi | 62 |
| Lampiran C. Uji Normalitas dan Uji Linieritas | 69 |
| Lampiran D. Hasil Analisis <i>Product Moment</i> | 76 |
| Lampiran E. Kurva Pengkategorian..... | 81 |
| Lampiran F. Skala Penelitian..... | 84 |
| Lampiran G. Surat Ijin, Surat Keterangan Penelitian dan Surat Keterangan Analisis Data | 90 |

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Suasana yang tercipta didalam perusahaan akan turut mempengaruhi produktifitas. Supaya tujuan dapat tercapai dengan maksimal perusahaan harus menciptakan iklim organisasi yang baik. Dengan adanya pencapaian iklim organisasi yang sehat diharapkan para karyawan dapat termotivasi secara maksimal, namun pada kenyataannya iklim organisasi yang baik belum tentu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Berdasarkan data di atas yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah : “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan”.

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui: (1) Ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan; (2) Kondisi iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan; (3) Peranan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ” Ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan”.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Kencana Transport, Yogyakarta. Karena jumlah karyawan totalnya hanya 65 orang maka penelitian ini menggunakan studi populasi, yang artinya menggunakan seluruh karyawan sebagai subyek penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan menggunakan skala pengukuran, skala iklim organisasi dan skala motivasi kerja karyawan. Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment*.

Berdasarkan hasil analisis data dengan teknik korelasi *Product Moment* diperoleh kesimpulan yaitu : (1) Ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan, diperoleh r sebesar 0,434 dengan $p < 0,002$; (2) Iklim organisasi tergolong tinggi dengan rerata empirik = 106,140 dan rerata hipotetik = 82,5; (3) tingkat motivasi kerja tergolong sedang dengan rerata empirik = 88,140 dan rerata hipotetik = 82,5; (4) Besar sumbangan efektif iklim organisasi sebesar 18,8% yang berarti masih terdapat 81,2% variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja diluar variabel iklim organisasi.

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan”. Sumbangan efektif iklim organisasi adalah 0,188 yang berarti 18,8% terhadap motivasi kerja. kategori iklim organisasi tergolong tinggi dan kategori motivasi tergolong sedang, sehingga saran yang diberikan pada pimpinan perusahaan diharapkan dapat mempertahankan iklim organisasi yang telah terbentuk, dan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.