

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

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai gelar sarjana S1 Psikologi



Diajukan oleh :

**BAGUS WICAKSONO**  
**F 100 940 328**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**2012**

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

**Skripsi**

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh  
Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Diajukan oleh :

**BAGUS WICAKSONO**  
**F 100 940 328**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**2012**

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

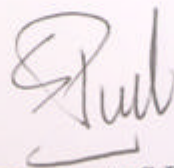
Diajukan Oleh :

**BAGUS WICAKSONO**  
F 100 940 328

Telah disetujui untuk dipertahankan  
didepan Dewan Penguji

Oleh :

Pembimbing



(Setiyo Purwanto S.Psi, M.Si)

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

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**BAGUS WICAKSONO**  
F 100 940 328

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
Pada tanggal 20 Maret 2012  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

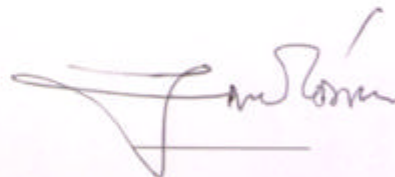
Penguji utama

Setivo Purwanto S.Psi, M.Si



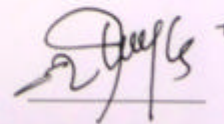
Penguji pendamping I

Drs. Moh. Amir, M.Si



Penguji pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



Surakarta, \_\_\_\_\_ 2012  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi  
Dekan,

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

## **MOTTO**

Sesungguhnya budi atau akhlak yang baik itu dapat mencairkan dosa sebagaimana matahari mencairkan lemak, sedang akhlak yang jelek dapat merusak amal perbuatan sebagaimana cuka merusak madu

**(Al Hadits)**

## **PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

- ? Bunda tersayang atas segala doa, pengorbanan dan dukungan yang besar selama ini.
- ? Istri penulis tiada henti memberi semangat dan dukungan.
- ? Almamater UMS dan pada Pembaca

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT, yang telah memberi kesempatan serta hidayahnya sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi yang merupakan sebagian persyaratan guna memperoleh derajat sarjana psikologi. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari pihak lain, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan penuh ketulusan penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Setiyo Purwanto S.Psi, M.Si. Dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia memberikan bimbingan dan petunjuk diakhir penyusunan skripsi dan studi penulis.
3. Bapak Eki Pramono, SE, pimpinan PO Sari Giri yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk penyebaran skala penelitian pada karyawan
4. Seluruh karyawan PO Sari Giri yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi skala penelitian.
5. Dosen dan staf akademis Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta atas transfer ilmu dan ajaran-ajaran yang telah diberikan serta seluruh

staf tata usaha dan biro analisis data Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah membantu kelancaran skripsi ini.

6. Rekan-tekan mahasiswa psikologi UMS, serta semua pihak yang telah banyak membantu penulis.

Penulis menyadari atas kekurangan skripsi ini, baik didasarkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman maupun waktu yang dimiliki, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya. Amiin.

***Wassalamu'alaikum Wr. Wb.***

Surakarta Maret 2012

Penulis



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
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.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian .....	7
C. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Moral Kerja .....	9
1. Pengertian moral kerja .....	9
2. Proses pembentukan dan peningkatan moral kerja .....	10
3. Faktor–faktor yang mempengaruhi moral kerja .....	12
4. Ciri–ciri moral kerja .....	17

5. Aspek-aspek pengukuran moral kerja .....	19
B. Iklim Organisasi .....	21
1. Pengertian iklim organisasi .....	21
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi .....	22
3. Aspek-aspek pengukuran iklim organisasi .....	26
4. Pentingnya iklim organisasi .....	28
C. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Moral Kerja	
Karyawan .....	29
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	34
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
C. Subjek Penelitian .....	35
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	36
E. Validitas dan Reliabilitas .....	38
F. Metode Analisis Data .....	41
<b>BAB IV. LAPORAN PENELITIAN</b>	
A. Persiapan Penelitian .....	43
1. Orientasi kancah penelitian.....	43
2. Penyusunan Alat Pengumpul Data.....	44
B. Pelaksanaan Penelitian.....	46
1. Penentuan subjek penelitian.....	46

2. Pelaksanaan <i>try out</i> terpakai .....	46
3. Pelaksanaan skoring untuk uji validitas .....	47
4. Perhitungan validitas dan reliabilitas .....	48
5. Pelaksanaan skoring untuk uji hipotesis .....	50
C. Analisis Data .....	50
1. Uji asumsi .....	50
2. Uji hipotesis .....	51
3. Sumbangan efektif .....	51
4. Kategorisasi .....	52
E. Pembahasan .....	52
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran-saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA .....	58
LAMPIRAN.....	61

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. <i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi .....	45
2. <i>Blue Print</i> Skala Moral kerja .....	46
3. Sebaran Aitem Skala Iklim Organisasi yang Valid dan Gugur .....	48
4. Sebaran Aitem Skala Moral kerja yang Valid dan Gugur .....	49
5. Rangkuman Hasil Validitas dan Reliabilitas .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala Iklim Organisasi .....	62
B. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Skala Moral Kerja .....	75
C. Uji Normalitas Sebaran dan Linieritas Hubungan.....	77
D. Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	83
E. Skala Penelitian.....	85
F. Norma Kategorisasi.....	92
G. Surat Ijin dan Surat Keterangan Penelitian.....	95

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN MORAL KERJA KARYAWAN

Moral kerja memiliki peran yang penting bagi kemajuan dan produktivitas kerja perusahaan dan karyawan. Karyawan yang memiliki moral kerja tinggi akan menunjukkan semangat dan kedisiplinan kerja yang tinggi, begitu sebaliknya moral kerja yang rendah dapat menyebabkan semangat, kedisiplinan dan kualitas kerja yang rendah. Pada dasarnya suatu organisasi merupakan totalitas berbagai unsur, sehingga untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada berbagai unsur yang berinteraksi. Salah satu faktor yang diasumsikan berpengaruh terhadap moral kerja yaitu iklim organisasi. Setiap organisasi memiliki iklim kerja yang berbeda-beda, maka hasil perilaku individu yang berada didalamnya akan terbentuk secara berbeda-beda pula. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan iklim organisasi dengan moral kerja pada karyawan. Adapun hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan moral kerja karyawan.

Subjek penelitian karyawan PO. Sari Giri Pracimantoro Wonogiri yang berprofesi sopir berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan studi populasi. Metode pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi dan skala moral kerja. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*.

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis *product moment* dari Pearson diperoleh nilai koefisien korelasi  $r =$  sebesar 0,316;  $p = 0,054$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif tetapi tidak signifikan. Artinya ada hubungan atau pengaruh iklim organisasi terhadap moral kerja tetapi lemah. Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap moral kerja sebesar 10%, ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,100. Berdasarkan hasil analisis variabel iklim organisasi mempunyai rerata empirik = 88,838 dan rerata hipotetik = 82,5 yang berarti iklim organisasi pada subjek penelitian tergolong sedang. Variabel moral kerja diketahui rerata empirik = 94,865 dan rerata hipotetik = 97,5 yang berarti moral kerja pada subjek penelitian tergolong sedang.

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif tetapi tidak signifikan. Artinya ada pengaruh iklim organisasi terhadap moral kerja tetapi hubungannya lemah. Bagi peneliti lain yang tertarik meneliti dengan tema yang sama diharapkan menggunakan variabel selain variabel iklim organisasi.