

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

NASKAH PUBLIKASI

**Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar
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**

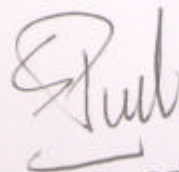
Diajukan Oleh :

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

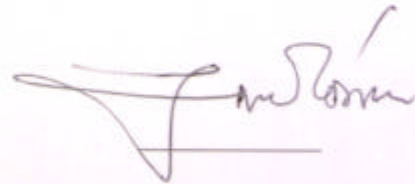
Penguji utama

Setivo Purwanto S.Psi, M.Si



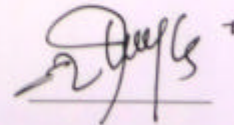
Penguji pendamping I

Drs. Moh. Amir, M.Si



Penguji pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bagus Wicaksono
NIM : F100940328
Fakultas : Psikologi
Judul : Hubungan antara Iklim Organisasi Dengan Moral Kerja Karyawan

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan skripsi dari jasa pembuatan skripsi. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia menerima sanksi apabila melakukan tindakan plagiat dalam menyusun karya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan.

Surakarta, 15 Desember 2011
Yang Menyatakan,



Nama : Bagus Wicaksono
NIM : F100940328

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN MORAL KERJA KARYAWAN

Moral kerja memiliki peran yang penting sekali 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 diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,316; $p = 0,054$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif tetapi tidak signifikan. Artinya hubungan antara iklim organisasi dengan moral kerja termasuk lemah atau rendah. 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.

Kata kunci : iklim organisasi, moral kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha sangat pesat, dunia usaha semakin sibuk bersaing mencari terobosan baru dan kiat-kiat khusus untuk mengatasi tantangan dan persaingan yang semakin ketat. Sinamo (Sukartono, 1999) mengatakan ada empat kiat yang mampu mengatasi tantangan milenium ketiga yaitu kepemimpinan yang punya visi, SDM yang punya etos kerja profesional, inovasi dan keunggulan insani. Begitu pula para pengamat SDM, merasa sangat prihatin dengan kondisi SDM Indonesia yang sangat rendah kualitasnya. Banyaknya tenaga asing yang makin membanjir, kecanggihan teknologi modern yang terus berkembang, yang akan berdampak pada rasionalisasi akan merupakan mendung tebal bagi SDM.

Pada suatu organisasi, salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan adalah faktor sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perilaku manusia membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi yang akhirnya memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan organisasi. Karyawanlah yang melaksanakan dan mengatur kegiatan perusahaan, kemampuan seseorang belum cukup untuk membangun suasana kerja yang baik, apalagi jika ingin dikaitkan dengan moral kerja atau semangat kerja.

Kata moral berasal dari bahasa Inggris yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia secara bebas adalah semangat, berani, bergairah. Pada penelitian ini moral diartikan sebagai semangat kerja yaitu pemeliharaan kekuatan individu maupun kelompok dalam melaksanakan pekerjaan yang ada.

Moral menandakan adanya ketekunan dan kekerasan hati individual atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Juga merupakan sikap riang gembira, penuh kepercayaan dan memuaskan (Alwi, 2002)

Moral kerja merupakan faktor penting yang perlu dipahami dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada situasi dan kondisi bagaimanapun moral kerja pada diri tenaga kerja selalu ada. Tinggi rendahnya moral kerja tidak dapat terjadi begitu saja tanpa penyebab yang nyata dan terjadinyapun karena proses kausalitas. Istilah moral kerja dapat ditelaah dalam pandangan individu maupun kelompok. Moral kelompok merupakan reaksi-reaksi kelompok-kelompok dan kurang memberikan tekanan pada kondisi kerja secara khusus sebaliknya moral individu berkaitan dengan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan terjadinya secara langsung. Lebih lanjut Siswanto (2001) menyatakan bahwa moral kerja sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri setiap tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Moral kerja memiliki peran yang penting sekali 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. Hal ini tentu sejak akan merugikan perusahaan, karyawan itu sendiri dan konsumen yang dilayani.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi moral kerja, salah satunya yang penulis gunakan yaitu variabel iklim organisasi. Pemilihan variabel iklim organisasi menjadi variabel bebas berkaitan dengan kondisi dan posisi individu (karyawan) sebagai bagian dari sebuah organisasi atau perusahaan yang sangat berperan penting terhadap maju-mundurnya organisasi atau perusahaan. Seperti apa yang dikemukakan Reksohadiprojo dan Handoko (1997) salah satu karakteristik kehidupan modern adalah semakin besar kompleksnya organisasi manusia. Manusia terlibat atau berhubungan dengan berbagai organisasi setiap hari. Presthus (Thoha, 2000) menambahkan bahwa manusia hidup, dilahirkan dalam organisasi, dididik organisasi, dan hampir semua manusia mempergunakan waktu hidupnya bekerja untuk organisasi.

Seseorang yang memasuki suatu organisasi yang berbeda maka ia akan merasakan adanya perbedaan iklim, yaitu akan merasakan adanya lingkungan kerja dimana ia bekerja, sehingga dengan demikian individu akan merasakan lingkungan kerjanya sehat atau tidak. Karena maju mundurnya suatu organisasi salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah iklim organisasi. Kartono (2001) Iklim organisasi yang sehat akan mempengaruhi terhadap semangat kerja atau moral kerja para karyawan.

Tingkah laku individu dalam organisasi merupakan hasil interaksi antara lingkungan organisasi dengan individu. Lingkungan organisasi adalah iklim organisasi, individu berhubungan dengan karakteristik individu yang meliputi antara lain kebutuhan atau tujuan individu, kemampuan, kejelasan peranan. Rasimin (2000) mengemukakan Interaksi antara lingkungan organisasi

dengan individu ini akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu dengan kepuasan kerja maka akan dapat menimbulkan semangat kerja, dengan demikian produktifitas kerja dapat ditingkatkan, karena semangat kerja merupakan salah satu sifat kejiwaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, kegairahan kerja, dan keinginan untuk mencapai hasil. Jadi keadaan yang seperti diutarakan diatas, dapat terwujud apabila adanya suatu iklim perusahaan yang mendukung.

Moekijat (2005) mengemukakan bahwa moral kerja menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa, semangat kelompok dan kegembiraan, untuk itu kelompok pekerjaan, penggunaan yang sudah lazim moral kerja atau semangat kerja menunjukkan iklim pekerjaan. Apabila karyawan nampak senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah satu sama lainnya, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya apabila mereka nampak tidak puas dan lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah serta pesimis maka reaksi-reaksi ini dikatakan sebagai bukti adanya semangat yang rendah.

Siswanto (2001) mengatakan apabila tenaga kerja memandang iklim dan lingkungan kerja menggairahkan maka pada umumnya mereka mampu menerima dan mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi. Sebaliknya apabila karyawan terbiasa mengalami lingkungan kerja yang membosankan maka mereka akan bersikap defensif dan menganggap setiap tantangan sebagai malapetaka yang menghimpit.

Ulasan di atas nampak bahwa iklim organisasi turut menentukan tinggi rendahnya moral kerja karyawan. Apabila iklim organisasi tidak sehat atau

kurang adanya suasana yang positif dapat dengan mudah mengarahkan terjadinya penolakan aliran komunikasi, bawahan memanipulasi informasi dan tersebarnya antagonisme dan ketidakpercayaan. Sebagai hasilnya moral kerja karyawan akan rendah, efektifitas kelompok dan prestasi kerja atau hasil kerja yang diharapkan rendah, sehingga apa yang menjadi cita-cita perusahaan dan karyawan dalam mencapai kesuksesan akan mengalami hambatan atau menurun.

Iklm organisasi yang baik dan positif diharapkan dapat meningkatkan moral kerja yang tinggi dan tentunya diharapkan semua karyawan tidak terkecuali seorang sopir, namun seringkali kondisi yang demikian tidak dapat dicapai dengan mudah. Beban berat yang ditanggung, ketidakpatuhan terhadap aturan lalu lintas adalah salah satu bentuk dari beban kerja yang dialami para sopir. Beberapa diantaranya yang menunjukkan ketidakpatuhan sopir dan rendahnya tanggung jawab adalah: mengebut, saling mendahului kendaraan umum lain dengan mengebut, mengemudi kendaraan bukan dijalan, menginjak rem dengan mendadak, menjejalkan penumpang walaupun sudah penuh, seandainya berhenti tanpa memperdulikan keadaan lalu lintas disekelilingnya. Pada kondisi ini menjadi sebuah pemikiran apakah iklim organisasi yang berkembang di perusahaan dapat menjadi salah satu determinan (variabel) yang mempengaruhi moral kerja karyawan?

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengajukan rumusan masalah, "Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan moral kerja pada karyawan?". Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka penulis mengajukan penelitian dengan judul

"Hubungan antara iklim organisasi dengan moral kerja karyawan".

LANDASAN TEORI

Pengertian moral kerja

Istilah moral kerja dapat ditelaah dalam pandangan individu maupun kelompok. Moral kelompok merupakan reaksi-reaksi kelompok-kelompok dan kurang memberikan tekanan pada kondisi kerja secara khusus sebaliknya moral individu berkaitan dengan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan terjadinya secara langsung. Menurut Salim (2001) moral yaitu keadaan atau kondisi mental yang membuat orang tetap berani, bersemangat, bergairah dan sebagainya.

Sesuai dengan pendapat Jewell dan Siegall (1998) moral kerja adalah suatu keadaan pikiran dan emosi yang mempengaruhi seseorang bekerja dan mengarahkan kembali pada tujuan individu atau tujuan organisasi. Maier (1996) menyatakan bahwa moral atau semangat kerja tinggi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan suatu kelompok yang tampaknya memiliki kepuasan tinggi, diasosiasikan baik dengan keanggotaan dalam kelompok maupun fungsinya sebagai performa.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa moral kerja merupakan ketekunan dan kekerasan hati individual atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan disertai dengan perasaan semangat, berani, bergairah dan ketekunan.

Aspek-aspek pengukuran moral kerja

Maier (1996) mengatakan bahwa ada empat aspek moral kerja, yaitu :

- a. Kegairahan atau antusiasme.
- b. Kualitas untuk bertahan.
- c. Kekuatan untuk melawan frustrasi.

d. Semangat berkelompok.

Aspek-aspek moral kerja menurut Nitisemito (2000) sebagai berikut :

- a. Sikap terhadap pekerjaan yang meliputi perasaan senang terhadap pekerjaan yang sesuai penilaian terhadap pekerjaannya.
- b. Sikap terhadap pimpinan yang meliputi antara lain : perhatian atasan, hubungan dengan atasan, keterbukaan atasan.
- c. Sikap terhadap perusahaan yang meliputi lingkungan kerja suasana kerja di perusahaan, kebijakan perusahaan, kerja sama, hubungan dengan teman sekerja dan dorongan.

Aspek moral kerja menurut Robbins (2005) yaitu :

- a. Sikap diartikan sebagai organisasi pendapat, keyakinan seseorang tentang objek atau situasi yang relatif tetap yang disertai adanya perasaan tertentu dan memberikan dasar pada individu untuk membuat respon atau tingkah laku dalam cara tertentu.
- b. Semangat yaitu sesuatu keadaan yang berhubungan erat dengan kondisi mental seseorang. Jika seseorang mempunyai semangat tinggi maka artinya orang tersebut berada dalam kondisi yang diinginkan oleh dirinya sendiri
- c. Kepercayaan diri. Seseorang mempunyai kepercayaan diri akan yakin terhadap kemampuan dirinya sendiri dan tidak suka meminta bantuan pada orang lain
- d. Motivasi yaitu suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan dalam perbuatannya tersebut mempunyai tujuan tertentu.

Berdasarkan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek moral kerja meliputi : kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan,

kekuatan untuk melawan frustrasi, semangat berkelompok, kepercayaan diri, motivasi dan sikap meliputi sikap terhadap pekerjaan, sikap terhadap perusahaan, pimpinan dan sikap terhadap teman sekerja.

Pengertian iklim organisasi

Iklim organisasi terdiri dari dua kata, yaitu iklim dan organisasi. Iklim berarti suasana, tidak hanya dipakai untuk memberi istilah pada hal yang bersifat fisik saja, melainkan juga menjelaskan arti psikologis. Arti psikologis dapat dirasakan apabila individu menjadi anggota atau karyawan dalam suatu perusahaan atau disebut lingkungan internalnya. Pengertian iklim organisasi menurut Davis & Newstrom (2002) adalah lingkungan manusia di dalam suatu organisasi yang terdiri atas pegawai-pegawai organisasi yang melakukan pekerjaan mereka.

Steers (1995) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja, dan timbul terutama kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku. Rasimin (2000) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah bagaimana individu merasakan lingkungan organisasi tempat mereka bekerja.

Amriany, dkk (2004) mendefinisikan iklim organisasi sebagai serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dipersepsikan dan dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan dan dianggap mampu mempengaruhi perilaku karyawan tersebut. Persepsi yang positif terhadap iklim organisasi merupakan sarana yang tepat dalam menciptakan suasana yang dapat mendorong munculnya semangat dan kepuasan karyawan, sehingga ada

kesadaran dari para karyawan tentang perlunya komunikasi.

Gilmer (1997) berpendapat bahwa iklim organisasi sebagai ciri khas yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya dan berpengaruh terhadap perilaku manusia di dalamnya. Iklim organisasi merupakan keadaan di dalam organisasi di mana setiap anggota saling berinteraksi, membantu menilai, membatasi serta mengenali satu sama lain. Iklim organisasi menentukan kualitas kerjasama, pengembangan anggota organisasi, serta efisiensi yang akan mengubah tujuan menjadi hasil.

Steers, (1995) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh nilai, norma-norma, sikap, perilaku dan perasaan dari anggota suatu sistem sosial yang dapat diukur melalui alat ukur yang obyektif dan subyektif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan situasi atau kondisi, sifat-sifat atau ciri-ciri yang secara psikologis dapat dirasakan oleh individu atau karyawan yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan, dan mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Aspek-aspek pengukuran iklim organisasi

Menurut Davis dan Newstrom (2002) aspek-aspek penting yang menentukan iklim organisasi adalah :

- a. Kualitas kepemimpinan.
- b. Kejelasan tujuan organisasi.
- c. Keadilan kompensasi.
- d. Tanggung jawab dan kepercayaan.
- e. Partisipasi.

Litwin dan Stringer (Susilo, 2002) mengemukakan iklim organisasi dapat dilihat dengan menggunakan beberapa aspek yang terdiri dari :

- a. Standar
- b. Penghargaan
- c. Kejelasan organisasi
- d. Dukungan
- e. Pengambilan keputusan
- f. Mengurangi konflik
- g. Identitas organisasi

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa aspek iklim organisasi, yaitu: struktur, dukungan, hadiah, konflik, standart, identitas organisasi, pengambilan risiko. Selain itu juga terdapat aspek-aspek iklim organisasi antara lain : kualitas kepemimpinan, kejelasan tujuan organisasi, keadilan kompensasi, tanggung jawab dan kepercayaan, serta partisipasi.

Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Moral Kerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi pada hakikatnya merupakan kumpulan dari berbagai macam kegiatan yang terkait satu sama lain hingga menjadi satu kesatuan yang utuh. Mekanisme kegiatan tersebut mempengaruhi dan membentuk terciptanya iklim organisasi yang dirasakan oleh organisasi tersebut. Iklim organisasi adalah bagaimana karyawan mendiskripsikan lingkungan internal perusahaan. Dijelaskan oleh Hepner (Susilo, 2002) bahwa tercapainya tujuan organisasi tergantung pada iklim organisasi yang terdapat dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang positif mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan anggota organisasinya secara optimal, dengan adanya iklim organisasi yang sehat akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap kerja.

Iklim organisasi yang baik mampu meningkatkan reaksi kerja

karyawan, dimana organisasi yang baik secara langsung ataupun tidak langsung menempatkan pegawai yang berada di satu lingkungan kerja sebagai kekuatan yang besar pengaruhnya. Kebijakan dari pimpinan dan praktek manajemen yang terjadi dalam suatu perusahaan serta adanya kejelasan struktur tugas yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan lebih mudah dan nyaman dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Kartono (2004) menambahkan iklim organisasi yang sehat akan mempengaruhi terhadap semangat kerja atau moral kerja para karyawan.

Jucius (Jewell & Siegall 1998) mengatakan bahwa moral kerja tinggi dapat berakibat langsung dan dapat pula berakibat kemudian. Akibat langsung antara lain, tiap perusahaan akan melihat pekerja melaksanakan perintah atasannya dengan penuh semangat, dan berusaha keras dalam menghadapi kesulitan. Selain itu pekerja juga memperlihatkan sikap keterbukaan, percaya dan menghargai atasan mereka. Sebaliknya Nitisemito (2000), mengatakan bahwa indikasi turunnya moral kerja penting diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya moral kerja karyawan, dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

Adapun indikasi turunnya moral kerja menurut Nitisemito (2000) yaitu : turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik/tinggi, *labour turn over* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik/tinggi, pemogokan. Tingkat indikasi yang paling kuat turunnya moral kerja adalah apabila terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan karena pemogokan merupakan perwujudan dari

ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya. Apabila hal ini telah memuncak maka akan menimbulkan tuntutan.

Banyak faktor yang mempengaruhi moral kerja, diantaranya yaitu organisasi atau perusahaan. Faktor dari dalam organisasi yang ikut mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi adalah terbentuknya iklim kerja organisasi. Rasimin (2000) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah bagaimana individu merasakan lingkungan organisasi itu. Menurut Kartono (2004), bahwa iklim organisasi digunakan untuk menggambarkan lingkungan atau situasi dalam organisasi. Harris (2004) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya suatu moral kerja yang dimiliki karyawan bergantung pada bagaimana karyawan merasakan kondisi dan lingkungan kerjanya. Jika karyawan tidak senang dengan kondisi dan lingkungan kerjanya, artinya karyawan juga tidak menyenangi pekerjaannya.

Adapun indikasi turunnya morale kerja menurut Nitisemito (2000) yaitu :

- a. Turun/rendahnya produktivitas kerja. Seorang karyawan yang morale kerjanya turun akan cenderung malas dalam melaksanakan tugas-tugas dan sengaja menunda-nunda pekerjaan. Hal ini dapat menurunkan produktivitas kerja yang berarti dalam perusahaan tersebut terjadi penurunan morale kerja.
- b. Tingkat absensi yang naik/tinggi. Pada umumnya apabila morale kerja turun maka karyawan menjadi malas untuk datang bekerja setiap hari.
- c. *Labour turn over* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi. Keluar masuknya karyawan yang meningkat terutama disebabkan karena ketidaksenangan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga untuk itu mereka berusaha

- mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.
- d. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi. Tingkat kerusakan yang meningkat, baik kerusakan bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang dipergunakan perusahaan merupakan indikasi turunnya morale kerja.
 - e. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan karyawan dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunnya *morale* kerja.
 - f. Tuntutan yang seringkali terjadi. Tuntutan sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan karyawan. Seringnya terjadi tuntutan merupakan indikasi yang cukup kuat adanya morale kerja yang menurun.
 - g. Pemogokan. Tingkat indikasi yang paling kuat turunnya morale kerja adalah apabila terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan karena pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya. Apabila hal ini telah memuncak maka akan menimbulkan tuntutan. Dan apabila tuntutan ini tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

Hipotesis

Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan moral kerja karyawan, semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula moral kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Identifikasi penelitian

1. Variabel tergantung : Moral kerja
2. Variabel bebas: Iklim Organisasi

Definisi operasional

1. Moral kerja

Moral kerja merupakan ketekunan dan kekerasan hati individual atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan disertai dengan perasaan semangat, berani, bergairah dan ketekunan.

2. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan situasi atau kondisi, sifat-sifat atau ciri-ciri yang secara psikologis dapat dirasakan oleh individu atau karyawan yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan dan mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PO. Sari Giri Pracimantoro Wonogiri yang berprofesi sopir berjumlah 37 orang.

Alat ukur

Alat ukur yang diperlukan dalam penelitian ini berbentuk skala yaitu skala iklim organisasi dan skala moral kerja.

Metode analisis data

Analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*.

Hasil Analisis Data dan Pembahasan

Analisis Data

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,316; $p = 0,054$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan

positif tetapi tidak signifikan. Artinya hubungan antara iklim organisasi dengan moral kerja termasuk lemah atau rendah. 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. Hasil koefisien determinan (r^2) = 0,100. Hal ini berarti sumbangan efektif iklim organisasi terhadap moral kerja sebesar 10%, artinya masih terdapat 90% faktor-faktor lain yang mempengaruhi moral kerja selain variabel iklim organisasi, misalnya upah yang diterima karyawan, rasa aman, pimpinan, kerjasama dan tanggung jawab, kesiapan mental dan keperluan-keperluan pribadi. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel iklim organisasi mempunyai rerata empirik sebesar 88,838 dan rerata hipotetik sebesar 82,5 yang berarti iklim organisasi pada subjek penelitian tergolong sedang. Sedangkan variabel moral kerja diketahui rerata empirik sebesar 94,865 dan rerata hipotetik sebesar 97,5 yang berarti moral kerja pada subjek penelitian tergolong sedang.

Pembahasan

Ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan moral kerja. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi moral kerja, begitu sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah moral kerja.

Suasana dan iklim pekerjaan akan mempengaruhi perasaan dan akan berhubungan dengan kondisi kejiwaan kerja karyawan. Siswanto (2001) mengatakan apabila tenaga kerja memandang iklim dan lingkungan kerja menggairahkan maka pada umumnya mereka mampu menerima dan mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi. Sebaliknya apabila karyawan terbiasa mengalami lingkungan kerja yang membosankan maka mereka akan bersikap defensif dan menganggap setiap tantangan sebagai malapetaka yang menghimpit. Kartono (2001) menambahkan bahwa moral kerja tergantung pada hubungan antara penghargaan dengan realitas. Semakin konkrit lingkungan memberi pengharapan adanya peningkatan bagi diri tenaga maka moral kerja akan meningkat, demikian juga sebaliknya. Selain itu moral kerja yang tinggi bisa dipupuk apabila karyawan merasa dihargai oleh atasannya (tidak diabaikan dan mendapatkan respek) dan dilibatkan dalam masalah yang dihadapi perusahaan sehingga akan tercipta satu tim kerja dengan kesadaran sosial yang tinggi.

Benge (dalam Purwanto, 1995) mengemukakan faktor yang mempengaruhi moral kerja, diantaranya yaitu: a) tujuan yang dilakukan; b) suasana lingkungan kerja; c) hubungan manusia yang dikembangkan di tempat kerja. Pendapat ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan dan hipotesis penelitian bahwa ada hubungan Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan moral kerja karyawan, semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula moral kerja karyawan.

Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap moral kerja sebesar 10%, artinya masih terdapat 90% faktor-

faktor lain yang mempengaruhi moral kerja selain variabel iklim organisasi, misalnya upah yang diterima karyawan, rasa aman, pimpinan, kerjasama dan tanggung jawab, kesiapan mental dan keperluan-keperluan pribadi. Sesuai dengan beberapa pendapat bahwa moral kerja selain dipengaruhi oleh iklim organisasi juga dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel iklim organisasi mempunyai rerata empirik sebesar 88,838 dan rerata hipotetik sebesar 82,5 yang berarti iklim organisasi pada subjek penelitian tergolong sedang. Sedangkan variabel moral kerja diketahui rerata empirik sebesar 94,865 dan rerata hipotetik sebesar 97,5 yang berarti moral kerja pada subjek penelitian tergolong sedang. Kondisi moral kerja dan iklim organisasi yang tergolong sedang ini dapat diartikan bahwa subjek penelitian pada dasarnya perlu mengoptimalkan lagi aspek-aspek yang terdapat pada kedua variabel tersebut sebagai bagian dari karakteristik kepribadian yang perlu dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Aspek pada variabel iklim organisasi yaitu struktur, dukungan, penghargaan, mengurangi konflik, standart, identitas organisasi, dan pengambilan resiko, serta aspek pada variabel moral kerja yaitu sikap terhadap pekerjaan, sikap terhadap atasan dan sikap terhadap perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan moral kerja, namun ada beberapa keterbatasan pada penelitian ini yaitu:

1. Generalisasi hasil-hasil penelitian terbatas pada subjek dan lokasi penelitian dilakukan yaitu karyawan PO. Sari Giri Pracimantoro, khususnya bagian sopir.

2. Metode pengumpulan data yang berupa *self report*. Meski sah secara metode, namun evaluasi terhadap sikap dan perilaku oleh subjek sendiri tidak bisa lepas dari kemungkinan terjadinya bias subyektivitas. Distribusi skala yang hanya mengandalkan pihak manajemen atau pimpinan perusahaan berpeluang mendorong munculnya intervensi dan evaluasi *independen* dari atasan terhadap bawahan.

3. Tidak diketahuinya variasi yang mungkin terjadi akibat kontribusi variabel lain, seperti seperti karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, keterandalan organisasi, analisis penelitian ini tidak melibatkan faktor-faktor tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ada hubungan positif tetapi tidak signifikan antara iklim organisasi dengan moral kerja, dengan nilai r sebesar 0,316; $p = 0,054$ ($p > 0,05$).
2. Peranan atau sumbangan efektif variabel iklim organisasi terhadap moral kerja sebesar 10%.
3. Rerata empirik variabel iklim organisasi mempunyai rerata empirik sebesar 88,838 dan rerata hipotetik sebesar 82,5 yang berarti iklim organisasi pada subjek penelitian tergolong sedang.
4. Variabel moral kerja diketahui rerata empirik sebesar 94,865 dan rerata hipotetik sebesar 97,5 yang berarti moral kerja pada subjek penelitian tergolong sedang.

Saran-saran

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Diharapkan meningkatkan moral kerja dan iklim organisasi karyawan

dengan memperhatikan dan mengoptimalkan faktor-faktor maupun aspek-aspek yang dapat meningkatkan moral kerja dan iklim organisasi, misalnya memberikan penghargaan, gaji, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, menyenangkan dan adanya kerja sama yang baik dengan semua karyawan.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan meningkatkan moral kerja dan iklim organisasi karyawan dengan cara

- a. Membina hubungan melalui kerjasama yang baik antara karyawan dengan atasan ataupun dengan karyawan yang berada di lain bagian. Hal tersebut bertujuan untuk membina situasi kondusif, kelancaran dan keakraban di lingkungan kerja atau kantor tempat karyawan bekerja.
- b. Lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan dengan bersikap baik terhadap pekerjaan, terhadap atasan dan terhadap perusahaan. Hal ini perlu ditunjukkan dengan disiplin, semangat motivasi dan prestasi kerja yang tinggi serta menghargai nilai-nilai yang berkembang di perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Guna meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi dan moral kerja, peneliti lain diharapkan menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah variabel-variabel lain

yang belum diungkap ataupun memperluas ruang lingkup penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, H. 2002. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Amriany, F, Probowati, Y. R. & Atmadji, G. 2004. Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja (*Anima, Indonesian Psychological Journal*). Surabaya: Universitas Surabaya.
- Davis, K, & Newstrom. J.W. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*. (Terjemahan: Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Gilmer, D. E. 1997. *Industrial and Organizational Psychology*. New York: Mc.Graw Hill Book Co.
- Jewell & Siegall. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Edisi 2. (terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.
- Kartono. 2001. *Psikologi Umum*. Bandung: Alumni.
- Maier, J. B. 1996. *Manajemen Era Baru : Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Perusahaan Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Moekijat. 2005. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Nitisemito S. A. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Y. 1995. Hubungan antara Moral Kerja, Budaya Perusahaan dan Produktivitas Kerja. *Thesis* (tidak diterbitkan). Bandung : Program Pasca Sarjana UNPAD.
- Rasimin, B.S. 2000. *Manusia Dalam Industri Dan Organisasi*. *Makalah*: Yogyakarta: UGM.
- Reksohadiprojo, S. & Handoko, H. 1997. *Organisasi Perusahaan, Teori,*

- Struktur dan Perilaku Edisi II.*
Yogyakarta: FE UGM.
- Robbins S. P. 2005. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior.*
(terjemahan Diana Angelica)
Jakarta: Salemba Empat.
- Salim. 2001. *Struktur dan Proses Sosial.*
Jakarta : Rajawali Press.
- Siswanto, J. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja: Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja.* Bandung: Sinar Baru.
- Steers, R. M. 1995. *Efektifitas Organisasi*
(terjemahan H. Pujaatmaja).
Jakarta: Erlangga.
- Sukartono, M. 1999. *Ketenagakerjaan : Ubah Pola Etos Kerja. Harian Kedaulatan Rakyat. Edisi Minggu, 17 September 1999.* Yogyakarta : PT. BP. Kedaulatan Rakyat.
- Susilo, P.B. 2002. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Thoha. 2000. *Perilaku Organisasi,* Jakarta : Raja Grafindo Persada.