

**PERAN SEMANGAT KERJA DENGAN IKLIM ORGANISASI PADA
KARYAWAN *THE BAGONG ADVENTURE* MUSEUM TUBUH**

SKRIPSI



Oleh :

M. Irfan Dharmawan
14410202

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

**PERAN SEMANGAT KERJA DENGAN IKLIM ORGANISASI PADA
KARYAWAN *THE BAGONG ADVENTURE* MUSEUM TUBUH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana

Psikologi (S.Psi)

Oleh:

M. IRFAN DHARMAWAN

14410202

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

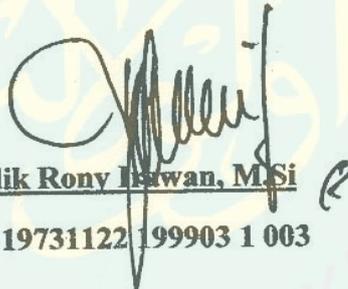
**PERAN SEMANGAT KERJA DENGAN IKLIM ORGANISASI PADA
KARYAWAN *THE BAGONG ADVENTURE MUSEUM TUBUH***

SKRIPSI

Oleh:

**M. Irfan Dharmawan
NIM. 14410202**

Telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Skripsi



**Andik Rony Irtawan, M.Si
NIP. 19731122 199903 1 003**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi



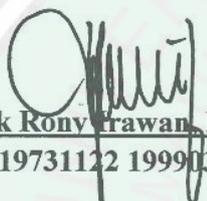
**Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP 19671029 199403 2 001**

HALAMAN PENGESAHAN
PERAN SEMANGAT KERJA DENGAN IKLIM ORGANISASI PADA
KARYAWAN *THE BAGONG ADVENTURE* MUSEUM TUBUH

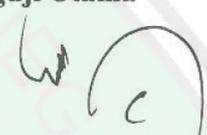
Telah dipertahankan di depan Dewan penguji
pada tanggal, 28 Mei 2018

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing


Andik Ronvrawan, M.Si
NIP. 19731122 199903 1 003

Penguji Utama


Dr. Muhammad Mahpur, M.Si
NIP. 19760505 200501 1 003

Ketua Penguji


Muhammad Jamaluddin, M.Si
NIP. 19801108 200801 1 007

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 28 Mei 2018

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Irfan Dharmawan
NIM : 14410202
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“PERAN SEMANGAT KERJA DENGAN IKLIM ORGANISASI PADA KARYAWAN THE BAGONG ADVENTURE MUSEUM TUBUH”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 28 Mei 2018

Penulis,



M. Irfan Dharmawan

NIM. 14410202

MOTTO

*Barang siapa berjalan pada jalannya maka sampailah ia
(Al-Mahfudzot)*

Hidup sekali hiduplah yang berarti

Berani hidup, tak takut mati

Takut mati, jangan hidup

Takut hidup, mati saja

(KH. Ahmad Zarkasyi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini kepada:

1. Orang tuaku, H. Moh. Nurul Jadid & Hj. Laily Mufidah, dan juga metuaku H. Chusaini Arief & Hj. Yunanik yang telah memberikan motivasi, doa, serta dukungan padaku
2. Istriku, Salsabila Firdausi Nuzula yang selalu menemaniku setiap saat, dan selalu memberi motivasi dukungan serta doa kepada ku
3. Kakak Adikku, Yuni Aisyatun Nailah, Ramdhani Aziz Dharmawan dan Rizka Rahmah Permata Putri
4. Guru-guruku yang telah membimbing dengan sabar (guru TK Al-Khoiriyah, guru MI Al-Khoiriyah, dan para Asatidz Pondok Modern Daarussalam Gontor)
5. Dosen pembimbing skripsi, Andik Rony Irawan, M.Si dan semua dosen serta staff Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Dan semua pecinta ilmu pengetahuan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan makalah ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kela dihari akhir.

Karya ini tidak pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tinggiya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Andik Rony Irawan, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberi banyak arahan, nasihat, motivasi, dan berbagai pengalaman yang berharga pada penulis.
4. Muhammad Jamaluddin, M.Si, selaku ketua jurusan Fakultas Psikologi dan juga dosen pembimbing skripsi II yang telah memberi banyak arahan, nasihat dan motivasi kepada penulis.
5. Ayahku, H. Moh Nurul jadid dan Ibuku, Hj. Layli Mufidah, juga mertua ku, H, Chusaini arief & Hj. Yunanik, yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dan kepercayaan.
6. Istiku Salsabila Firdausi Nuzula yang selalu menemani dan selalu memberikan motivasi, doa serta dukungan.
7. Kakak dan adikku, Yuni Aisyatun nailah, Ramdhani Aziz Dharmawan dan Rizka Rahmah Permata Putri, yang selalu memberi doa terbaik dan semangat.
8. Segenap dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staf yang sabar dan selalu melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.

9. Teman-teman Persatuan Mahasiswa Alumni Darussalam Gontor yang telah berproses bersama
10. Sahabat kontrakan, Saifurrijal, Qadri, dan Wildan Maulana, yang selalu menemani baik suka maupun duka.
11. Teman se-dosen pembimbing, Merlyn Ika, Suci, Lutfi, Zaini, Prisma, dan Zakiyah yang selalu memberikan semangat sampai saat ini.
12. Sahabat seperjuangan, Rijal, Dedy, Syarifah, Viky .
13. Rekan-rekan *Inspirator class program* yang telah berproses bersama.
14. Seluruh teman-teman angkatan 2014 Huwatakticak, yang berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi.
15. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini baik secara moril maupun materiil.

Semoga Allah memberikan imbalan yang setimpal atas segala bantuan dan jerih payah yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini selesai. Saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi menyempurnakan karya tulis ilmiah ini. Akhirnya penulis berharap semoga makalah ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Malang, 28 Mei 2018

Penulis,

M. Irfan Dharmawan

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Iklim Organisasi	11
1. Pengertian Iklim Organisasi	11
2. Aspek-Aspek Iklim Organisasi	13
3. Iklim Organisasi Dalam Islam	14
B. Semangat Kerja	16
1. Pengertian Semangat Kerja	16
2. Aspek-Aspek Semangat Kerja	19
3. Semangat Kerja Dalam Islam	22
C. Peran Semangat kerja Terhadap Iklim Organisasi	26
D. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Dan Metode Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel	29
1. Variabel Bebas	29
2. Variabel Terikat	29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
1. Semangat Kerja	29
2. Iklim Organisasi	30
D. Populasi dan Sampel Penelitian	31
1. Populasi	31

2. Sampel	32
E. Metode Pengumpulan Data	32
1. Metode Kuesioner	32
2. Observasi	33
3. Metode Wawancara	35
F. Instrument Penelitian	35
G. Proses Penelitian	39
H. Validitas Dan Realibitas	40
1. Validitas	40
2. Realibitas	43
I. Metode Analisis	44
1. Analisis Deskripsi	44
2. Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
1. <i>The Bagong Adventure Museum Tubuh</i>	48
B. Pelaksanaan Penelitian	51
C. Pemaparan Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Data	51
2. Uji Asumsi	55
3. Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	56
D. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
1. Pada Subyek Penelitian	60
2. Pada Peneliti Selanjutnya	60
3. Pada Perusahaan	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Norma Skoring Skala Semangat Kerja	37
Tabel 3.2: Norma Skoring Skala Iklim Organisasi	37
Tabel 3.3: Rincian Butir Pernyataan Angket Semangat Kerja.....	38
Tabel 3.4: Rincian Butir Pernyataan Angket Iklim Organisasi	39
Tabel 3.5: Hasil Uji Validitas Item Semangat Kerja.....	42
Tabel 3.6: hasil Uji Validitas Item Iklim Organisasi	43
Tabel 3.7: Hasil Uji Realibilitas	44
Tabel 3.8: Rumus Kategorisasi	46
Tabel 3.9: Makna Nilai Korelasi <i>Product Moment</i>	47
Tabel 4.1: Deskripsi Skor Hipotetik	51
Tabel 4.2: Deskripsi Skor Empirik	51
Tabel 4.3: Norma Kategorisasi	52
Tabel 4.4: Kategorisasi Semangat Kerja	53
Tabel 4.5: Kategorisasi Iklim Organisasi	54
Tabel 4.6: Hasil Uji Normalitas Sebaran	56
Tabel 4.7: Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1: Skema Penelitian	29
Gambar 4.1: Diagram Kategorisasi Tingkat Semngat Kerja	53
Gambar 4.2: Diagram Kategorisasi Tingkat Iklim Organisasi	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Angket Penelitian Aitem	65
Lampiran 2: Hasil Uji Realibitas	69
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas	70
Lampiran 4: Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	72
Lampiran 5: Hasil Uji Normalitas.....	73
Lampiran 6: Hasil Uji <i>Mean</i> Empirik	74
Lampiran 7: Hasil Uji Normalitas	75
Lampiran 8: Hasil Presentase Variabel	76
Lampiran 9: Surat Pernyataan.....	77
Lampiran 10: Naskah Publikasi	78



ABSTRAK

Dharmawan, M. Irfan 2018. Peran Semangat Kerja dengan Iklim Organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh*.

Pembimbing: Andik Rony Irawan, M.Si

Kata kunci: karyawan, iklim organisasi, semangat kerja

Iklim organisasi merupakan kualitas dari internal yang secara relatif bertahan lama dan menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi mulai dari karyawan hingga manajer yang saling melengkapi. Karyawan dikatakan memiliki iklim organisasi yang baik jika memiliki internal organisasi yang bisa bertahan lama, bisa saling melengkapi, dan saling membantu, sebaliknya jika karyawan memiliki iklim organisasi yang kurang baik cenderung sering berganti anggota, tidak saling membantu dan saling menyalahkan satu sama lain. Oleh sebab itu iklim organisasi yang baik sangat penting untuk menunjang kesuksesan tujuan dari adanya organisasi tersebut. Tidak terkecuali karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh*.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi Iklim organisasi salah satunya adalah semangat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diukur menggunakan skala likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang memungkinkan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya dan tidak dibutuhkan kelompok panel penilaian atau *judging group*, dikarenakan nilai skala setiap pernyataan tidak ditentukan oleh derajat *favorabel* nya masing-masing akan tetapi ditentukan oleh distribusi responnya.

Analisis yang dilakukan adalah analisis deskripsi dan analisis *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja dan iklim organisasi. Dan ditemukan *Pearson Correlation* sebesar 0,499 antara semangat kerja dan iklim organisasi, yang berarti ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

ABSTRACT

Dharmawan, M. Irfan. 2018. The Role of Spirit Working With Organizational climate on Employees of The Bagong Adventure Human Body Museum

Advisor: Dr. Fathul Lubabin Nuqul M.Si

Key Words: employees, spirit working, organizational climate.

Organizational climate is a relatively long-lasting internal quality and an experience for every member of the organization from employees to complementary managers. Employees are said to have a good organizational climate if they have long-lasting internal organizations, can complement each other, and help each other, on the contrary if employees have poor organizational climate tend to change frequently, do not help each other and blame each other. Therefore a good organizational climate is very important to support the success of the objectives of the organization. No exception to the employees of The Bagong Adventure Human Body Museum.

There are many factors that influence the Climate of the organization one of which is morale. This research uses quantitative approach which is measured using likert scale which is a scaling method of attitude statement which allows the distribution of response as the basis of determining the scale value and is not required group of judgment panel or judging group, because the scale value of each statement is not determined by their respective favorabel degree will but is determined by the response distribution.

The analysis is an analysis of product moment description and analysis. The results showed that there is influence of work spirit and organizational climate. And found Pearson Correlation of 0.499 between morale and organizational climate, which means there is a relationship between the two variables.

مستخلص البحث

ذرموان، مُجَّد عرفان. 2018. دور روح العمل مع المناخ المنظمات الموظفين في *The Bagong Adventure* الجسم المتحف

المشرف: أنديك راني إيراوان الماجستير

كلمات الرئيسية: الموظفين, المناخ المنظمات, دور روح العمل

المناخ التنظيمي هو جودة داخلية طويلة الأمد وتجربة لكل عضو من أعضاء المنظمة من الموظفين إلى المدراء المكملين. ويقال إن الموظفين يتمتعون بمناخ تنظيمي جيد إذا كان لديهم منظمات داخلية طويلة الأمد ، ويمكن أن يكملوا بعضهم البعض ، ويساعدون بعضهم البعض ، من ناحية أخرى إذا كان الموظفون يعانون من مناخ تنظيمي ضعيف يميلون إلى التغيير بشكل متكرر ، ولا يساعد بعضهم البعض ويلوم بعضهم البعض. لذلك فإن المناخ التنظيمي الجيد مهم للغاية لدعم نجاح أهداف المنظمة. لا استثناء لموظفي *The Bagong Adventure* الجسم المتحف

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على المناخ في المنظمة واحد منها معنويات. يستخدم هذا البحث منهجًا كميًا يتم قياسه باستخدام مقياس likert وهو طريقة قياس لبيان المواقف التي تسمح بتوزيع الاستجابة كأساس لتحديد قيمة المقياس وليست مجموعة مطلوبة من لجنة الحكم أو مجموعة التحكيم ، لأن قيمة المقياس لكل بيان لا تحدد درجة تفضيل كل منها. ولكن يتم تحديده من خلال توزيع الاستجابة.

التحليل هو تحليل لوصفة لحظة المنتج والتحليل. أظهرت النتائج أن هناك تأثير لروح العمل والمناخ التنظيمي. ووجدت بيرسون ارتباط 0.499 بين المعنويات والمناخ التنظيمي ، مما يعني وجود علاقة بين المتغيرين.

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Jawa Timur *Park* atau yang lebih dikenal dengan singkatannya yaitu *Jatim park* adalah sebuah tempat rekreasi dan taman belajar yang terdapat di kota Batu, Jawa Timur. Objek wisata ini berada sekitar 20 KM sebelah barat kota Malang, dan kini menjadi salah satu *icon* wisata Jawa Timur. Obyek wisata ini memiliki 40 wahana, diantaranya kolam renang, *spinning coaster*, rumah hantu, rumah pipa, sinema 3D dan masih banyak lagi wahana yang terdapat dalam tempat wisata *Jatim Park* ini.

Jatim Park 1 beralamatkan di jl. Kartika no. 2 yang berdekatan dengan klub bunga. *Jatim Park 1* dinobatkan sebagai juara 1 kategori wisata buatan berskala besar tingkat nasional yang dianugerahkan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Mari Elka Pangestu, jumat (27/9/2013), menurut *wikipedia.org*

Jatim Park grup di Kota Batu saja memiliki 11 cabang dengan nuansa wisata yang berbeda diantaranya : *Jatim Park 1*, Bagong Museum Tubuh, Batu *Secret Zoo*, Museum Satwa, *Eco Green Park*, Museum Angkut, *Predator Fun Park*, Batu *Night Spectacular*, Klub Bunga, Hotel *Inn*, *Dino Park jatim Park 3*. Tentu saja Jawa Timur *Park* grup memiliki

banyak karyawan aktif yang bekerja di setiap cabangnya, ada sekitar 2500 karyawan yang bekerja di perusahaan ini.

Salah satu cabang dari Jatim Park Grup yaitu *The Bagong Adventure Museum Tubuh* salah satu cabang dari Jatim park grup ini adalah museum tubuh manusia pertama di Indonesia dan terbesar di Asia saat ini, Bagong museum tubuh merupakan tempat wisata edukasi yang menampilkan anatomi. Berdiri di atas lahan seluas 1 hektar, museum berbentuk relief tubuh manusia dengan karakter Bagong, yang terdiri dari 6 lantai. Menurut *jpt.id*

Semua perusahaan memerlukan karyawan, pun juga *The Bagong Adventure Museum Tubuh*. Menurut Hasibuan (1995), karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini menjadikan karyawan sebagai ujung tombak suatu perusahaan dan menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005, p.12), karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaga). Dalam hal ini, karyawan memiliki kewajiban untuk melakukan semua pekerjaan yang di berikan atasannya dan memberikan tenaga serta pemikiran – pemikirannya untuk tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peran utama pada setiap kegiatan perusahaan, karena walaupun suatu perusahaan di dukung oleh sarana yang dan sumber dana yang cukup, tetapi jika tanpa adanya karyawan yang handal dan kompeten, maka

kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Semakin besar dan berkembangnya suatu perusahaan, maka makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan terkait dengan sumber daya manusianya. Untuk mengetahui perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berkualitas dan terampil dalam bidangnya dapat di lihat dari hasil kinerja karyawannya. Karena dengan adanya kinerja yang bagus pada karyawannya, maka tingkat keberhasilan suatu perusahaan akan cepat tercapai.

Menurut Kusuma, Y. W (2016) Semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, kan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, karena kalau setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi setiap karyawan. Meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan cara memotivasi karyawan itu sendiri, agar kinerja karyawan dapat maksimal dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk perusahaan dan customer.

Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan (1995) organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka

bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Penting bagi karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, karena semangat karyawan itulah yang membuat suatu perusahaan menjadi baik, dalam suatu perusahaan tentunya memiliki banyak karyawan yang membentuk suatu organisasi per-bagian staff dan tingkatan karyawan yang berbeda-beda dan akan membentuk iklim organisasi yang secara otomatis terjadi dalam suatu perkumpulan karyawan.

Karyawan yang ada di bagong berjumlah 33 orang dengan sistem kerja yang dibagi berkelompok, sehingga memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda setiap kelompok dalam bekerja sehari-hari. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa jika ada salah satu anggota kelompok yang menurun semangat kerjanya, tidak jarang teman se-kelompok nya memberi motivasi dan memberikan dorongan semangat kembali, sehingga selalu tercipta iklim organisasi yang baik, jadi sangat penting semangat kerja yang dimiliki setiap karyawan untuk menguatkan serta memberi motivasi terhadap teman se-kelompok kerjanya agar tetap punya semangat kerja yang tinggi pula.

Beberapa penelitian sebelumnya memaparkan bahwa adanya pengaruh dari iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan, seperti yang di kemukakan oleh widyatama, ayuningmas (2015) yang mengatakan bahwa semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi semangat kerja pegawai, dan sebaliknya semakin kurang kondusif iklim organisasi maka semakin rendah pula semangat kerja pegawai. Multi, R, P, dan Suryalena, (2014) juga mengatakan dalam penelitiannya bahwa iklim

organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sehingga apabila iklim organisasi diciptakan lebih baik lagi maka akan menimbulkan peningkatan juga terhadap semangat kerja. Berdasarkan beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh penting terhadap semangat kerja karyawan dan semakin kondusif iklim organisasi suatu kelompok, maka semakin kondusif pula semangat kerja suatu kelompok tersebut, begitu pula sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi suatu kelompok, maka semakin rendah pula semangat kerja suatu kelompok tersebut.

Suryalena, (2013) mengatakan bahwa terciptanya iklim kerja yang mendukung pekerjaan sangat dibutuhkan oleh seluruh karyawan dan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Rahayu, S. (2016) juga menyatakan bahwa ada hubungan yang berarti dan positif antara iklim organisasi dengan semangat kerja, maka diharapkan lebih meningkatkan iklim organisasi agar semangat kerja bisa lebih baik. Berdasarkan beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja sangat mendukung semangat kerja dan ada hubungan antara iklim kerja dan semangat kerja karena ada pengaruh yang signifikan, maka dari itu iklim kerja diharapkan lebih meningkat lagi karena dapat meningkatkan semangat kerja berkat baik nya iklim organisasi yang ada.

Davis (1985) menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat berada disalah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan.

Majikan dan karyawan menginginkan iklim yang lebih baik karena maslahatnya, seperti kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja. Unsur-unsur yang berkontribusi terciptanya iklim yang baik adalah: 1. Kualitas kepemimpinan, 2. Kadar kepercayaan, 3. Komunikasi, keatas dan kebawah, 4. Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, 5. Tanggung jawab, 6. Imbalan yang adil, 7. Tekanan pekerjaan yang nalar, 8. Kesempatan, 9. Pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, 10. Keterlibatan pegawai, partisipasi.

Steers menyebutkan struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar, dan kebijakan serta praktek manajemen sebagai faktor pengaruh yang penting terhadap iklim organisasi. Menurut Steers semakin tinggi “penstrukturan” suatu organisasi lingkungannya akan terasa semakin kaku, tertutup dan penuh ancaman. Sementara semakin otonimo dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak perhatian yang diberikan manajemen terhadap karyawannya akan semakin baik iklim kerjanya.

James L. Gibson mengutip dari hasil penelitian Halpin dan Crofts menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi antara lain 1. *Esprit* (semangat), 2. *Consideration* (pertimbangan), 3. *Production* (produksi), dan 4. *Aloofness* (menjauhkan diri). Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa semangat, pertimbangan, produksi dan penjarahan diri dapat mempengaruhi tingkat iklim organisasi yang ada di suatu kelompok.

Litwin dan Stinger seperti yang dikutip Linda Holbche (2005) mengklarifikasi bahwa salah satu dimensi iklim organisasi adalah penghargaan yang mana karyawan dihargai sesuai kinerjanya. Manajer harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan. Sistem promosi harus dibuat untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja yang juga berarti peningkatan semangat kerja menjadi salah satu dimensi dan faktor-faktor dalam meningkatkan iklim organisasi

Karyawan di Bagong museum tubuh juga bekerja secara berkelompok. Jadi, iklim organisasi yang baik sangat dibutuhkan dalam pekerjaan, tetapi ada yang berbeda dengan situasi didalam pekerjaan di Bagong museum tubuh, berbeda dengan beberapa pernyataan dari penelitian terdahulu yang ada diatas, bahwa iklim organisasi-lah yang mempengaruhi semangat kerja seseorang, dan iklim organisasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja seseorang khususnya karyawan. Berdasarkan wawancara yang peneliti dapatkan dari salah satu karyawan aktif Bagong Museum Tubuh pada tanggal 24-februari-2018, mengatakan bahwa yang terjadi di Bagong museum tubuh adalah semangat kerja-lah yang mempengaruhi iklim organisasi, jadi apabila iklim organisasi sedang tidak baik, salah satu anggota yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempengaruhi teman lainnya agar semangat kerjanya meningkat juga. Hal ini didasari oleh peraturan dari manajer, jika ada salah satu anggota yang tidak bekerja secara baik dalam pelayanan maupun pekerjaan di zona, maka dia akan dipindahkan ke zona lainnya, serta dipanggil oleh manajer semua

anggota didalam zona tersebut dan di beri *punishment*. Karyawan akan merasa tidak nyaman jika teman se-kerjanya mempunyai masalah dengan atasan, sehingga satu karyawan dengan karyawan lainnya akan memberi semangat dan mendukung serta memberi motivasi kepada temannya yang kurang semangat dalam bekerja, hal ini didasari oleh karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik, karena semangat kerja yang baik itu bisa mendorong dirinya untuk memberi arahan teman se-kerjanya agar tetap memiliki iklim organisasi yang baik dalam tempat kerja.

Dari beberapa penjelasan tentang penelitian terdahulu dengan keterangan yang terjadi dilapangan, ada perbedaan tantang faktor pengaruh diantara dua variabel yaitu semangat kerja dan iklim organisasi, dari perbedaan pernyataan dan keterangan itulah, Penulis tertarik untuk meneliti kebenaran keterangan yang terjadi dilapangan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu diatas dan mengambil judul **“Peran Semangat Kerja Dengan Iklim Organisasi Pada Karyawan *The Bagong Adventure* Museum Tubuh”**

B.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat semangat kerja pada karyawan *The Bagong Adventure* Museum Tubuh?

2. Bagaimana tingkat iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure* Museum Tubuh?
3. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure* Museum Tubuh?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui tingkat semangat kerja pada karyawan *The Bagong Adventure* Museum Tubuh
2. Untuk mengetahui tingkat iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure* Museum Tubuh
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja pada iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure* Museum Tubuh

D. Manfaat Penelitian.

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis berupa pembuktian pengaruh semangat kerja terhadap iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure* Museum Tubuh . Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi masukan teoritis mengenai peran semangat kerja dalam meningkatkan iklim organisasi, khususnya pada karyawan *The Bagong Adventure* Museum Tubuh.

2. Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis juga diharapkan dapat menjadi salah satu dasar pelaksanaan kegiatan bagi karyawan guna meningkatkan semangat kerjanya. Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menentukan langkah yang sesuai dan efektif bagi usaha-usaha maupun program-program yang dibuat dengan tujuan meningkatkan semangat kerja pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh* sehingga kinerja karyawan dapat dioptimalkan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara praktis berupa memberikan sajian data mengenai tingkat semangat kerja dan iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh*. Penelitian ini juga menyajikan data tentang pengaruh semangat kerja terhadap iklim organisasi karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diharapkan karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh* mampu mengetahui langkah apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan semangat kerjanya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. IKLIM ORGANISASI

1. Pengertian Iklim Organisasi

Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Menurut Tagiuri dan Litwin, (dalam wirawan 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan organisasi yang secara relatif terus berlangsung dimana karyawan merasa paham akan pencapaian potensi dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing, oleh karena itulah iklim organisasi menjadi sangat penting dalam menentukan baik tidaknya serta sukses dan tidaknya suatu organisasi.

Stinger (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja

anggota organisasi. Menurut Davis (1985), Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki iklim yang didukung oleh kepribadian karyawan yang baik dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah kondisi yang terjadi dalam suatu kelompok didukung oleh kepribadian karyawan yang menentukan munculnya motivasi sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Gilmer (1997) mendefinisikan Iklim organisasi merupakan karakteristik- karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut. George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr. (1968), iklim organisasi merupakan efek persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang- orang yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik tertentu yang dapat menjadi pembeda dengan organisasi lainnya dan juga dapat mempengaruhi tingkah laku anggota yang ada di dalam organisasi tersebut dari segi faktor lingkungan, sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi.

Charles R. Milton (1981), iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama, menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat didiskusikan dalam suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut

Liliweri (1997) berpendapat bahwa iklim organisasi memiliki beberapa sub variabel yang antara lain praktik pengawasan, kohesi kelompok, variasi filosofi manajer, dan pribadi anggota/karyawan yang saling melengkapi. Berdasarkan penjelasan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasanya iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai kualitas dari internal yang secara relatif bertahan lama dan menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi mulai dari karyawan hingga manajer yang saling melengkapi.

2. Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi atau aspek yang diperlukan, yaitu:

1. *Struktur*. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. *Standar-standar*. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. *Pengakuan*. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

4. *Dukungan*. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

3. Iklim Organisasi Dalam Islam

Iklim selalu berubah menurut ruang dan waktu. Iklim sendiri memiliki arti yakni sebuah kondisi lanjutan dan merupakan kumpulan dari sebuah kondisi dalam sebuah waktu tertentu.

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Dalam ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari oleh periset berbagai bidang ilmu.

Iklim Organisasi merupakan sebuah perubahan sikap yang terjadi personal atau kelompok dalam sebuah organisasi. Tetapi hal ini lebih kepada sisi negative dari sebuah organisasi, dimana ketika terjadi sebuah penurunan kerja dari sebuah kelompok, maka akan mempengaruhi penurunan pula pada personal ataupun kelompok yang lainnya.

Sedangkan dalam Islam sering dijelaskan bahwasanya, ketika melakukan suatu pekerjaan maka haruslah optimal atau sungguh-sungguh. Karena dengan hal ini maka akan menimbulkan hasil yang maksimal. Dimana dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam surat Al-Shaff ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan bangunan yang tersusun kokoh” (As-Shaff : 4)

Dari ayat ini kita dapat melihat sisi positif dari iklim organisasi, dimana Al-Qur'an berbicara bahwa organisasi merupakan sebuah wadah untuk mencapai suatu tujuan bersama, dimana dalam menjalankan organisasi harus teratur, dan terarah. Ketika terjadi penurunan kerja dari sebuah organisasi maka harus mengingat tujuan awal dari terbentuknya tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Al-Baghawi maksud dari ayat ini adalah manusia seyogyanya tetap pada tempatnya dan tidak tergoyah dari tempat tersebut. Di samping itu, dalam ayat tersebut para mufassir banyak yang menerangkan bahwa ayat ini menjelaskan barisan perang. Dalam penafsiran versi lain, dikemukakan barisan dalam shalat yang memiliki keteraturan.

Dari Al-Baghawi kita melihat bahwa tujuan barisan perang yakni adalah untuk berjihad di jalan Allah, dan ketika terjadi suatu peperangan maka haruslah terjadi sebuah keselarasan atau kekompakan antar satu sama lain, dengan begitu maka tujuan dari sebuah organisasi sangat terlihat yakni untuk mencapai sesuatu tujuan bersama.

Rasulullah SAW bersabda dalam hadist nya yang berarti :

مَا مِنْ قَلْبٍ إِلَّا وَهُوَ بَيْنَ أُصْبُعَيْنِ مِنْ أَصَابِعِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

“Tidak ada satu hati pun kecuali ia berada di antara dua jari dari jari-jemari rabb semesta alam”.

إِنْ شَاءَ أَنْ يُقِيمَهُ أَقَامَهُ وَإِنْ شَاءَ أَنْ يُزَيِّعَهُ أَرَاغَهُ

“Jika Dia ingin memberikannya keistiqamahan niscaya ia akan berikan keistiqamahan padanya. Dan jika Dia ingin memalingkannya (dari islam) niscaya akan dipalingkan-Nya dari islam”

Hingga beliau berdo'a:

يَا مُقَلِّبَ الْقُلُوبِ ثَبِّتْ قُلُوبَنَا عَلَى دِينِكَ

“wahai dzat yang membolak-balikkan hati tetapkanlah hati kami atas agamamu”.

Dari beberapa keterangan diatas maka kita dapat memahami bahwasanya dalam agama islam dijelaskan jika keadaan hati bisa berubah-ubah dan itu semua atas kehendak Allah Ta'ala, begitupula dengan iklim organisasi yang terdiri dari beberapa orang, tidak menutup kemungkinan hati setiap orang berubah-ubah dan mempengaruhi dengan yang lain. Inilah bibit dari berubahnya iklim pada suatu kelompok (organisasi).

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sebuah homonim karena arti-artinya memiliki ejaan dan pelafalan yang sama tetapi maknanya berbeda. Semangat memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga semangat dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan. Dan semangat mempunyai enam arti yakni : 1. Semangat berarti roh kehidupan yang menjiwai segala makhluk, baik hidup maupun mati (menurut kepercayaan orang dulu dapat memberi kekuatan): seorang dukun di desanya dapat

memanggil semangat. 2. Semangat berarti seluruh kehidupan batin manusia: semangat pengemis harus kita berantas sampai ke akar-akarnya. 3. Semangat berarti isi dan maksud yang tersirat dalam suatu kalimat (perbuatan, perjanjian, dan sebagainya): bertentangan dengan semangat perjanjian. 4. Semangat berarti kekuatan (kegembiraan, gairah) batin; keadaan atau suasana batin: semangat rakyat makin berkobar setelah mendengar pidato itu; semangat pasukan kita yang menjaga perbatasan tetap baik. 5. Semangat berarti perasaan hati: terpengaruh oleh semangat kedaerahan. 6. Semangat berarti nafsu (kemauan, gairah) untuk bekerja, berjuang, dan sebagainya: hendaknya diusahakan supaya semangat bekerja para pegawai negeri jangan luntur; jatuh semangat, hilang keberanian; cabar hati; kecut hati; keras semangat, giat; bergairah; bertenaga; kuat semangat, bertuah; kurang semangat), tidak bergairah.

Echols & Shadily, (dalam Anwar, H.2013) mengatakan bahwa Semangat kerja merupakan terjemahan dari kata morale yang artinya moril atau semangat juang. Chaplin (2006) berpendapat morale (moril) adalah sikap atau semangat yang ditandai secara khas oleh adanya kepercayaan diri, motivasi yang kuat untuk meneruskan sesuatu usaha, kegembiraan dan organisasi yang baik. Nitisemito (dalam Kusuma, Y,W 2016) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semangat kerja adalah sikap yang ditandai oleh adanya kepercayaan diri dan motivasi yang kuat untuk usaha, diiringi dengan kegembiraan dan organisasi yang

baik. Ditandai oleh pekerjaan yang lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik

Sedangkan Hasibuan (dalam Hasanah, R. 2016) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Denim, S(2004) mendefinisikan semangat kerja atau kegairahaan kerja sebagai kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta memiliki aturan disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan didasari kesepakatan bathiniah dari dalam diri.

Davis (dalam Alwi, M. Sylvana, A. dan Risnashari, 2016) mengemukakan: “Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik. Unsur semangat kerja meliputi kegairahan kerja, kepuasan kerja dan adanya kerjasama”. Carlaw, Deming & Friedman (2003) menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi adalah karyawan yang bekerja dengan berenergi, antusias, dan memiliki rasa kebersamaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah adalah ketika karyawan merasa bosan, berkecil hati dan malas. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok terhadap lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain yang dilakukan secara maksimal dan sebaik-baiknya, juga semangat kerja yang

tinggi dapat diukur dengan sinergi karyawan, antusias dan memiliki rasa kebersaan yang baik.

Staudohar, (dalam Anwar, H. 2013) Semangat kerja merupakan bentuk nyata dari komitmen yang ditunjukkan dengan semangat, antusiasme dan kepercayaan pada kebijakan organisasi, program dan tujuan organisasi. Semangat kerja ditunjukkan dengan apa yang individu dan kelompok katakana dan lakukan untuk memperlihatkan ketertarikan, pemahaman dan identifikasi diri terhadap keutuhan dan kesuksesan kelompok kerja. Menurut Moekijat (dalam Hasanah, R. (2016), semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu dalam bekerja yang menunjukkan rasa kegairahan, antusias, kepercayaan, bertanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan tugas agar mencapai tujuan organisasi dan tujuan bersama.

2.Aspek-Aspek Semangat Kerja

Menurut Sugiyono (dalam Utomo, 2002), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

- a. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan
- b. Kualitas untuk bertahan. Menurut Alport orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi

kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

- c. Kekuatan untuk melawan frustasi. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.
- d. Semangat berkelompok. Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “ kami “ daripada sebagai “ saya “. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Menurut Kossen (1993), menyebutkan beberapa hal yang terjadi tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah,yaitu :

- a. Kemangkiran. Apabila pekerja menyenangi pekerjaan mereka, maka mereka akan melakukan usaha yang diperluakan untuk berbuat apa saja yang diharapkan perusahaan dari mereka. Tetapi, para pekerja sendiri telah berubah sifat kerjanya. Akibatnya, pada beberapa perusahaan timbul problem-problem yang dibuktikan dengan tingginya angka kemangkiran.
- b. Kelambatan. Keterlambatan yang berlebihan merupakan tanda bahaya semangat kerja yang rendah. Karyawan seringkali datang ke tempat kerja tidak tepat waktu, hal ini karena mereka merasa tidak memperoleh kepuasan dan keuntungan dari pekerjaan mereka.

- c. Pergantian yang tinggi. Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar dan ada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila angka pergantian mulai naik secara abnormal menunjukkan tanda bahaya dari semangat kerja yang buruk.
- d. Mogok dan sabotase. Pemogokan dan sabotase merupakan contoh ekstrim ketidakpuasan dalam angkatan kerja.
- e. Ketiadaan kebanggaan dalam kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja sering kali menimbulkan sikap ketidakpedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini menimbulkan kegagalan karyawan merasakan kebanggaan dalam pekerjaan. Sikap ketidakpedulian karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Menurut Nawawi (dalam Darmawan, D 2011), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja

5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang

3. Semangat Kerja Dalam Islam

Semangat kerja merupakan sebuah hal yang sangat ditekankan dalam Islam. Dimana bekerja memiliki sebuah tujuan untuk mendapatkan rizki untuk diri sendiri, bahkan keluarga, yang diniatkan untuk beribadah kepada Allah SWT. Bekerja dengan berlandaskan semangat yang tinggi merupakan sebuah hal yang mulia disisi Allah. Kemuliaan dalam giat mencari nafkah yang didasarkan untuk beribadah dapat menghapus dosa-dosa yang tidak dapat dihapus dengan amalan sholat, puasa, haji, dan umrah.

Allah memberikan hasrat ataupun keinginan terhadap manusia, maka Allah menurunkan sebuah emosi yang biasa dikatakan dengan gairah bekerja ataupun semangat dalam bekerja. Untuk mendapatkan sesuatu yang bernilai pastilah manusia harus melewati fase yakni bekerja, barulah mendapatkan apa yang diinginkan. Karena dengan bekerja dengan giat, di bawah alam sadar manusia telah memprediksikan sesuatu untuk mendapatkan sebuah hasil yang ingin dicapai. Untuk mencapai sebuah hasil, maka dilihat dari proses semangat manusia dalam bekerja.

Semangat merupakan sebuah titik awal dari pencapaian sesuatu, karena dengan semangat manusia mendapatkan tolak ukur dari sebuah keberhasilan. Dalam hal bekerja, gairah ataupun semangat inilah yang akan menjadi pedoman atas hasil. Jika semangat dalam bekerja turun, maka pastilah hasil dari pekerjaan tersebut akan menurun pula. Maka hal ini

sangat berperan dalam hal pencapaian sesuatu. Untuk memancing semangat dalam kerja maka banyak hal yang dapat dilakukan. Misalnya, memberikan reward terhadap pekerja bagi atasan, ataupun tiap karyawan diiming-imingi hadiah atau kenaikan jabatan bagi siapa yang giat dalam bekerja. Meskipun reward tersebut kecil nilainya, tetaplah akan mempengaruhi dalam semangat kerja para karyawan.

Semangat kerja begitu dianjurkan, banyak kita lihat dalam ayat Al-Qur'an ataupun hadits. Karena semangat kerja begitu dijunjung tinggi dalam Islam. Seperti yang dijelaskan dalam surat Al Mujadalah ayat 11 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (١١)

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “berilah kelapangan didalam majelis majelis” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “berdirilah kamu” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah maha teliti apa yang kamu kerjakan” (Al-Mujadalah : 11)

Dari ayat di atas dapat kita lihat bahwa Allah akan memberikan ganjaran bagi siapa yang mau berusaha. Hal ini sangat berhubungan dengan semangat kerja atau gairah manusia untuk mendapatkan sesuatu. Allah saja telah mengatakan bahwa akan memberikan ganjaran terhadap siapa yang mau berusaha. Maka sangat jelas bahwa semangat kerja dapat dihasilkan dari beberapa usaha pencapaiannya. Ayat tersebut juga menyinggung tentang penitipan ilmu dari sebuah usaha. Karena dalam sebuah pekerjaan

maka kita sangat memerlukan ilmu dan sebuah keahlian. Maka jika Allah telah menitipkan ilmu dan sebuah keahlian, kualitas pekerjaan juga akan meningkat berdasarkan ilmu yang telah diperoleh. Maka ketika manusia tersebut semangat dalam menggali keahlian, maka manusia akan semakin tergiur dengan keahlian yang ia punya, dengan keilmuan yang manusia miliki maka semangat kerja untuk mendapatkan sebuah hasil akan semakin memuncak.

Semangat kerja sangat diperlukan dalam sebuah pekerjaan, hal ini juga tidak mudah untuk dilakukan. Karena banyak manusia yang mengatakan bahwa telah melakukan sebuah usaha tetapi tidak pernah menemukan hasil. Hal ini juga sangat banyak ditemukan, biasanya masalah seperti ini menimbulkan ketidakpercayaan dalam diri seseorang, yang mengakibatkan menurunnya kinerja dan tumbuhnya rasa putus asa. Tetapi hal ini juga telah dibahas oleh Allah dalam Al-Quran surat Al-Insyirah ayat 6, yang berbunyi :

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (11)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.

(A-Insyirah : 6)

Jadi Allah SWT telah merancang sedemikian rupa dalam urusan pekerjaan, dari semangat kerja yang sangat memerlukan proses untuk mencapai sebuah hasil dan juga masalah tentang ketika manusia tersebut berputus asa atau menurunnya semangat kerja. Hal tersebut begitu diterapkan dalam Islam, karena bukan dari teori manusia saja, melainkan Allah sudah berkata dan menghendaki suatu hal.

Islam sebagai agama Allah yang sempurna memberikan petunjuk kepada manusia tentang cara berusaha. Keagungan Islam tidak hanya memerintahkan manusia bekerja untuk kepentingan individual secara halal, namun juga mengajarkan cara manusia berhubungan baik sesama bagi kepentingan dan keuntungan kehidupan mereka di bumi.

Sebagai umat Islam menjaga semangat dalam bekerja menjadi sebuah keharusan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Karena itu, Islam benar-benar mengajarkan umatnya untuk bekerja keras, mandiri dan tidak pantang menyerah. Setidaknya terdapat beberapa dalam kandungan Al-Qur'an dan hadits yang dapat menjadi rujukan tentang semangat kerja keras dan kemandirian diri.

Semangat kerja tidak hanya dijelaskan dalam Al-Qur'an saja, tetapi hadits juga membahas hal ini, dimana hadits riwayat Bukhari menjelaskan :

عَنْ الْمِقْدَمِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطًّا خَيْرٌ مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَأَنَّ النَّبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَا عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ (رواه البخاري)
رى والنساعى

“Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as memakan makanan dari hasil usahanya sendiri” (HR. Bukhari)

Bekerja dalam Islam merupakan sebuah kewajiban bagi setiap individu atau kelompok. Konsep amal dalam Islam sangat luas dan tidak hanya menyangkut masalah perdagangan saja. Amal adalah sebuah setiap

pekerjaan yang dilakukan manusia yang pantas untuk mendapatkan imbalan atau upah, baik berupa kegiatan badan, akal, indra, maupun seni. Islam memandang bahwa bekerja merupakan satu kewajiban bagi setiap insan. Karena dengan bekerja, seseorang akan memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan juga keluarga serta dapat memberikan maslahat bagi masyarakat di sekitarnya.

Maka sangat jelas bahwa semangat kerja sangat dianjurkan dalam Islam. Tidak hanya Al-Qur'an tetapi hadits juga berbicara akan hal itu. Semangat kerja haruslah dimiliki bagi siapapun yang melakukan sesuatu. Karena hal ini akan mempengaruhi atas apa yang ia kerjakan.

C. Peran semangat kerja terhadap iklim organisasi

Menurut James L. Gibson mengutip dari hasil penelitian Halpin dan Crofts menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi antara lain 1. *Esprit* (semangat), 2. *Consideration* (pertimbangan), 3. *Production* (produksi), dan 4. *Aloofness* (menjauhkan diri). Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa semangat, pertimbangan, produksi dan penjarahan diri dapat mempengaruhi tingkat iklim organisasi yang ada di suatu kelompok. Karena tingginya semangat yang dimiliki oleh karyawan menunjang tinggi dan baiknya iklim organisasi yang ada di suatu kelompok. Maka semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan berperab penting dalam meningkatkan iklim organisasi karyawan tersebut.

D. Hipotesis

Ha : Ada pengaruh antara semangat kerja karyawan dengan iklim organisasi.

Ho : Tidak ada pengaruh antara semangat kerja dengan iklim organisasi.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah bentuk penelitian penyajian hasil datanya dalam bentuk deskripsi dengan bentuk angka-angka statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional, yang bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada satu faktor berkaitan dengan faktor lain (Jalaluddin Rahmat, 1999)

Metode korelasional merupakan kelanjutan dari metode deskriptif, menurut Jalaluddin Rahmat (1999), metode korelasional digunakan untuk :

1. Mengukur hubungan antara variabel
2. Meramalkan variabel tak bebas dari pengetahuan kita tentang variabel bebas
3. Memudahkan untuk membuat rancangan penelitian eksperimental.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau peran semangat kerja terhadap iklim organisasi. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis *product moment*. Analisis deskriptif bertujuan untuk memaparkan atau mendeskripsikan data hasil penelitian. Analisis *product moment* bertujuan menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Fungsi KPM sebagai salah satu statistik

inferensia adalah untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikansi) hasil penelitian. Hasan (1999)

B. Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas

Variabel bebas atau variabel *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya tingkat variabel *dependent* (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah semangat kerja.

2. Variabel terikat

Variabel terikat atau variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah iklim organisasi. Skema Skema penelitian ini dijelaskan pada gambar 3.1 berikut.



C. Definisi Operasional

Secara operasional, variabel dalam penelitian ini masing – masing didefinisikan sebagai berikut :

1. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya. Jika semangat rendah, kemungkinan partisipasinya hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan.

Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dan penuh komitmen. Semangat kerja dalam penelitian ini diukur dengan skala likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang memungkinkan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya dan tidak dibutuhkan kelompok panel penilaian atau *judging group*, dikarenakan nilai skala setiap pernyataan tidak ditentukan oleh derajat *favorabel* nya masing-masing akan tetapi ditentukan oleh distribusi responnya.

2. Iklim organisasi

Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. Menurut Steers (1985), iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung sehingga iklim organisasi berhubungan dengan persepsi karena iklim ini merupakan iklim yang dilihat dan dirasakan oleh para anggota organisasi dan bukan iklim yang sebenarnya. Sementara itu Stringer (2002) mengatakan bahwa iklim berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dilihat dan dirasakan oleh individu dalam lingkungan kerja dan dimensi iklim organisasi meliputi struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi individu mengenai satu keadaan atau kondisi yang menunjukkan kualitas lingkungan internal satu organisasi yang dinilai mengenai apa yang dilihat, apa yang dialami atau dirasakan dan dipikirkan oleh semua anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota-anggota dalam organisasi yang meliputi aspek struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Iklim organisasi dalam penelitian ini di ukur dengan skala likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang memungkinkan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya dan tidak dibutuhkan kelompok panel penilaian atau *judging group*, dikarenakan nilai skala setiap pernyataan tidak ditentukan oleh derajat *favorabel* nya masing-masing akan tetapi ditentukan oleh distribusi responnya

D.Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Prasetyo (2010) populasi adalah keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagong Advanture Museum Tubuh. Subjek yang dipilih adalah karyawan aktif Bagong Advanture Museum Tubuh yang berjumlah 33 karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2010) yang mengatakan bahwa apabila subjek populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2007:118). Sampel dipilih dengan menggunakan teknik random sampling yaitu suatu teknik sampling yang dipilih secara acak tanpa melihat stara yang ada dalam populasi Sugiyono (2007:74). Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan aktif *The Bagong Adventure* Museum Tubuh yang berjumlah 33 karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006) pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data bagi penelitiannya. Sesuai dengan jenis penelitian dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Kuesioner

Menurut Sutrisno Hadi (2001), kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang suatu hal yang diteliti. Metode kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Seperti metode-metode lainnya, metode kuesioner juga memiliki kelebihan dan kekurangan sebagai berikut.

Kelebihan metode kuesioner :

- a. Subjek adalah yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Apa yang dinyatakan oleh subjek tentang pertanyaan – pertanyaan yang diajukan adalah benar dan dapat dipercaya.

- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Kelemahan metode kuesioner :

- a. Adanya unsur yang tidak disadari yang tidak dapat diungkapkan
- b. Jawaban yang diberikan sangat berkemungkinan dipengaruhi oleh keinginan pribadi subjek
- c. Adanya beberapa hal yang dirasa tidak perlu ditanyakan atau dikemukakan
- d. Munculnya kesulitan dalam merumuskan keadaan diri subjek kedalam bahasa.
- e. Terdapat kecenderungan untuk mengkonstruksi secara logis unsur-unsur yang dianggap kurang berhubungan

Penggunaan metode kuesioner dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui semangat kerja dan iklim organisasi pada karyawan Bagong Museum tubuh, dan kemudian diteliti apakah terdapat hubungan peran yang signifikan antara semangat kerja dengan iklim organisasi yang ada pada karyawan Bagong museum tubuh

2. Observasi

Metode observasi adalah sebagai metode pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena – fenomena yang diselidiki yang bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman atau pembuktian terhadap

informasi yang diperoleh sebelumnya. Sedangkan Arikunto (2005) menyatakan, bahwa observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan meliputi penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Dalam arti yang luas observasi sebenarnya hanya sebatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengamatan yang tidak langsung misalnya melalui kuesioner dan tes. Menurut Hariwijaya (2007), Pada dasarnya observasi dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

- a. Observasi partisipan, peneliti terjun langsung dan menjadi bagian dari kelompok yang diteliti.
- b. Observasi non-partisipan, peneliti tidak langsung terlibat dan ikut serta didalam suatu kelompok yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi non-partisipan, dimana peneliti tidak langsung terlibat dalam populasi karyawan Bagong museum tubuh. Observasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran singkat mengenai kondisi karyawan yang di khususkan kepada ke-semangat kerjaan dan iklim organisasi yang terjadi di Bagong museum tubuh.

3. Metode Wawancara

Menurut Sutrisno hadi (2001), wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penyelidikan. In Tri Rahayu (2004) membagi jenis-jenis wawancara sebagai berikut :

- a. Wawancara tidak terstruktur / tidak terpimpin yaitu tidak adanya kesengajaan dari para pewawancara untuk mengarahkan tanya jawab ke pokok-pokok persoalan yang menjadi titik fokus dari kegiatan penelitian.
- b. Wawancara terstruktur yaitu pewawancara menjalankan wawancara dengan telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan di ajukan terlebih dahulu dengan proses wawancara.
- c. Wawancara bebas terpimpin yaitu pewawancara menggunakan pedoman wawancara berupa pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kalimat yang tidak permanent.

Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui gambaran kondisi semangat kerja yang ada pada karyawan Bagong museum tubuh dan gambaran singkat tentang iklim organisasi yang terjadi pada karyawan. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur / tidak terpimpin yaitu peneliti tidak secara langsung bertanya pokok masalah pada objek yang diteliti.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Metode angket ini digunakan untuk mengukur tingkat semangat kerja dan iklim organisasi. Metode angket dengan modifikasi dari skala

Likert digunakan mengingat variabel-variabel independent yang disertakan dalam penelitian ini dapat diungkapkan dengan menggunakan skala.

Menurut Syarifuddin Azwar (2007) metode Likert merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang memungkinkan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya dan tidak dibutuhkan kelompok panel penilaian atau *judging group*, dikarenakan nilai skala setiap pernyataan tidak ditentukan oleh derajat *favorabel* nya masing-masing akan tetapi ditentukan oleh distribusi responnya. Subjek penelitian diminta menjawab suatu pernyataan terhadap empat kategori respon yaitu :

**SS : Apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan diri anda
(Sangat Setuju)**

S : Apabila pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda (setuju)

**TS : Apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan diri anda
(Tidak Setuju)**

**STS : Apabila pernyataan tersebut sangat tidak sesuai (Sangat
Tidak Setuju)**

Metode Likert ini biasanya meniadakan kategori respon yang ditengah yaitu respon Netral (N), karena tersedianya jawaban yang ditengah dapat menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*Central Tendensi Effect*) terutama bagi subjek penelitian yang ragu atas arah jawaban. Skor

jawaban bergerak dari 1-4. Proses pemberian skor (skoring) pada kedua skala disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 : Norma skoring skala Semangat Kerja

Alternatif jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	4
S (Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Tabel 3.2 : Norma skoring skala Iklim Organisasi

Alternatif jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	4
S (Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Menurut Sutrisno Hadi (2001), metode ini dipilih sebagai alat penelitian karena mempunyai kelebihan antara lain : subjek akan cenderung bersifat terbuka, dapat dipercaya dan kurang mendapat tekanan dalam memberi jawaban, lebih cepat dan lebih murah, dan merupakan metode terbaik untuk meneliti tentang sikap atau pendapat pribadi pada situasi tertentu, dimana subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.

Angket penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket untuk mengungkap tingkat semangat kerja. Angket ini disusun

berdasarkan skala penilaian yang dikembangkan oleh Likert. Item pernyataan angket semangat kerja karyawan terdiri dari 19 item pernyataan. Item tersebut terdiri atas pernyataan tentang disiplin yang tinggi 6 item, pernyataan tentang aspek kualitas untuk bertahan 4 item, pernyataan tentang aspek kekuatan untuk melawan frustrasi 2 item, dan pernyataan tentang aspek semangat berkelompok 7 item. Adapun penyekoran terhadap item semangat kerja dalam penelitian ini, peneliti menyusun instrumen baru. Langkah yang ditempuh dalam penyusunan angket ini adalah :

- a. Menyusun sampel angket, memuat judul angket, memuat identitas peneliti, lembaga pendidikan, asal peneliti, tahun penyebaran angket.
- b. Membuat kata pengantar, memuat tentang maksud pengisian angket dan permintaan kesediaan untuk mengisi angket.
- c. Petunjuk pengisian angket, yang berisi cara pengisian angket dan dilengkapi dengan contoh pengisian.
- d. Butir-butir pernyataan terdiri dari 19 pernyataan dari variabel semangat kerja dan 12 pernyataan dari variabel iklim organisasi.

Tabel 3.3 : Rincian Butir Pernyataan Angket Semangat Kerja

ASPEK	INDIKATOR	FAVORABEL	JUMLAH
Semangat Kerja	Disiplin yang tinggi	1,2,3,4,5,6	6
	Kualitas untuk bertahan	7,8,9,10	4
	Kekuatan untuk melawan frustrasi	11,12	2

	Semangat berkelompok	13,14,15,16,17,18,19	7
--	----------------------	----------------------	---

Untuk angket iklim organisasi , peneliti menyusun instrumen baru berdasarkan teori oleh Stringer. Angket ini disusun berdasarkan skala penelitian yang dikembangkan oleh Likert. Item pernyataan angket iklim organisasi terdiri dari 12 item pernyataan. Item tersebut terdiri atas pernyataan aspek struktur organisasi 3 item, pernyataan aspek makna kontribusi yang dirasakan 2 item, pernyataan aspek penghargaan 3 aspek, dan pernyataan tentang aspek dukungan manajemen 4 item.

Tabel 3.4 : Rincian Butir Pernyataan Angket Iklim Organisasi

ASPEK	INDIKATOR	FAVORABEL	JUMLAH
Iklim Organisasi	Struktur organisasi	1,2,3,	3
	Makna kontribusi yang dirasakan	4,5	2
	Penghargaan	6,7,8	3
	Dukungan manajemen	9,10,11,12	4

G. Proses Penelitian

Secara garis besar prosedur penelitian ini melalui tiga tahap sebagai berikut

1. Tahap Persiapan

Langkah-langkah yang digunakan dalam tahap persiapan ini adalah penyusunan dan penggandaan alat ukur.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bagong museum tubuh pada tanggal 30-31 Maret 2018

3. Tahap Pengolahan Data

Tahap pengolahan data dilakukan setelah semua rangkaian tahap pelaksanaan penelitian selesai.

Kegiatan yang dilakukan pada tahap analisis data meliputi:

- a. Pengecekan kembali semua data yang terkumpul.
- b. Pemberian skor terhadap jawaban dari subjek penelitian.
- c. Tabulasi data hasil penyekoran sehingga rapi dan mudah dianalisis.
- d. Pengecekan data yang telah dicetak dengan data yang tertera pada lembar tabulasi.
- e. Menganalisis data dengan menggunakan jasa aplikasi komputer program SPSS for windows versi 20.0.
- f. Interpretasi hasil analisis

H. Validitas Dan Reabilitas

1. Validitas

Validitas dikonsepsikan sebagai sejauhmana alat ukur mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur yang tinggi tingkat validitasnya akan menghasilkan eror pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subyek yang diperoleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya (Azwar, 2005). Validitas melihat sejauh mana ketepatan alat ukur melakukan fungsi pengukurannya (Periantalo, 2015).

Untuk mengetahui apakah skala peneliti mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya maka diperlukan validitas. Menurut Azwar (2009) validitas dalam pengertiannya yang paling umum adalah ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba terpakai yang artinya data yang dipergunakan untuk uji coba alat ukur sekaligus dipakai untuk data uji hipotesis dengan tidak menggunakan butir pernyataan yang gugur. Uji coba melibatkan 33 karyawan yang sesuai dengan karakteristik populasi dan sampel penelitian yaitu karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh*.

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 20.0 for windows*. Syarat suatu aitem dikatakan valid apabila $r \geq 0,3$. Sebaliknya apabila jumlah aitem yang lolos ternyata tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 misalnya, sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai. Apabila hal ini tidak juga menolong, maka sangat memungkinkan kita harus merevisi seluruh aitem-aitem yang daya deskriminasinya rendah bahkan menulis aitem-aitem baru sama sekali dan kemudian melakukan *field-testing* kembali dikarenakan menurunkan batas kriteria dibawah 0,20 sangat tidak disarankan. Hasil pengukuran validitas instrumen pada penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 3.5 : Hasil Uji Validitas Item Semangat Kerja

Aspek	Nomer item valid	Nomer item gugur	Jumlah item valid
Disiplin yang tinggi	1,2,3,4,5,6		6
Kualitas untuk bertahan	7,8,9	10	3
Kekuatan untuk melawan frustasi	11,12	13,14	2
Semangat berkelompok	15,16,17,19	18	4
Total item valid			15

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa skala untuk variabel semangat kerja terdiri dari 19 aitem, pernyataan. Item tersebut terdiri atas pernyataan tentang disiplin yang tinggi 6 item, pernyataan tentang aspek kualitas untuk bertahan 4 item, pernyataan tentang aspek kekuatan untuk melawan frustasi 2 item, dan pernyataan tentang aspek semangat berkelompok 7 item. masing-masing Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa terdapat empat item yang gugur, dengan rincian satu item dari aspek kualitas untuk bertahan, dua aspek dari kekuatan untuk melawan frustasi dan satu item dari sapek semangat berkelompok. Jumlah aitem yang valid dan mencapai standar yang telah ditetapkan sebanyak 15 item. Hasil uji validitas dari skala iklim organisasi dijelaskan pada tabel berikut

Tabel 3.6 : Hasil Uji Validitas Item Iklim Organisasi

Aspek	Nomer skala valid	Nomer skala gugur	Jumlah item valid
Struktur organisasi	1,2	3	2
Makna kontribusi yang dirasakan	5	4	1
Penghargaan	6,7,8		3
Dukungan manajemen	9,10,11	12	3
Total item valid			9

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa skala iklim organisasi terdiri dari 12 item yang tersebar pada empat aspek. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa terdapat tiga aitem yang gugur, dengan rincian satu aitem dari aspek struktur organisasi dan satu item dari aspek kontribusi yang dirasakan dan satu dari aspek dukungan manajemen . Jumlah aitem yang valid dan mencapai standar yang telah ditetapkan sebanyak sembilan aitem.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keakuratan skor kumpulan aitem (Periantalo, 2015). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius yaitu mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya dan diandalkan. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan program SPSS 20.0 *for windows*. Koefisien reabilitas berbeda dalam

rentang antara 0 sampai dengan 1,00. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dari skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 3.7: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	skala	alpha	Keterangan
Semangat kerja	Skala Likert	0,770	Realiabel
Iklm organisasi	Skala Likert	0,739	Realiabel

Hasil uji reliabilitas terhadap keempat skala tersebut dapat dikatakan reliabel karena keempat skala tersebut memiliki nilai *alpha* yang mendekati 1,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat skala tersebut reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

I. Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu analisis deskripsi dan analisis regresi linier berganda. Kedua analisis tersebut dilakukan dengan bantuan program *Microsoft Excel* dan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 20.0 for windows*. Berikut ini merupakan penjabaran dari kedua analisis tersebut.

1. Analisis Deskripsi

Analisis deskripsi bertujuan untuk memaparkan data hasil penelitian. Data mentah yang sudah diperoleh dianalisis dalam beberapa tahap sebagai berikut ini.

a) *mean* hipotetik

mencari nilai *mean* hipotetik dengan menggunakan rumus sebagai berikut ini.

$$M = \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \times \sum \text{aitem}$$

keterangan:

M : *mean* hipotetik

i Max : skor tertinggi aitem

i Min : skor terendah aitem

\sum aitem : jumlah aitem dalam skala

b) *mean* empirik

mencari nilai *mean* empirik dengan menggunakan rumus sebagai berikut ini

$$M = \frac{\sum \text{skor subyek}}{\sum \text{subyek}}$$

keterangan:

M : *mean* empirik

\sum skor : jumlah skor total semua subyek

\sum subyek : jumlah subyek penelitian

c) standar deviasi

setelah nilai *mean* diketahui, langkah selanjutnya yaitu mencari standar deviasi (SD), adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut ini

$$SD = \frac{1}{6} (i \text{ Max} - i \text{ Min})$$

Keterangan:

SD : Standar Deviasi

i Max : Skor tertinggi subyek

i Min : Skor terendah subyek

d) kategorisasi

Tingkat semangat kerja dan iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh* dapat dilihat melalui kategorisasi dengan rumus sebagai berikut ini

Tabel 3.8 : Rumus kategorisasi

No	Kategori	Skor
1	Tinggi	$X > (M + 1 SD)$
2	Sedang	$(M - 1 SD) \leq X \leq (M + 1 SD)$
3	Rendah	$X < (M - 1 SD)$

2. Analisis Korelasi *Product Moment*

Korelasi Pearson atau sering disebut Korelasi Product Moment (*KPM*) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. *KPM* dikembangkan oleh Karl Pearson (Hasan, 1999).

Fungsi *KPM* sebagai salah satu statistik inferensia adalah untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikansi) hasil penelitian. Adapun syarat untuk bisa menggunakan *KPM* selain syarat menggunakan statistik parameteris, juga ada persyaratan lain, yaitu variabel independen (*X*) dan variabel (*Y*) harus berada pada skala interval atau rasio.

Nilai *KPM* disimbolkan dengan *r* (rho). Nilai *KPM* juga berada di antara $-1 \leq r \leq 1$. Bila nilai $r = 0$, berarti tidak ada korelasi atau tidak

ada hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai $r = +1$ berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel independen dan dependen. Nilai $r = -1$ berarti terdapat hubungan yang negatif antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain, tanda “+” dan “-“ menunjukkan arah hubungan di antara variabel yang sedang dioperasionalkan.

Uji signifikansi *KPM* menggunakan uji *t*, sehingga nilai *t* hitung dibandingkan dengan nilai *t* tabel. Kekuatan hubungan antarvariabel ditunjukkan melalui nilai korelasi. Berikut adalah tabel nilai korelasi beserta makna nilai tersebut :

Tabel 3.9: Makna Nilai Korelasi Product Moment

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah / lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi / kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. *The Bagong Adventure Museum Tubuh*

The Bagong Adventure Museum Tubuh merupakan destinasi edukasi baru yang berlokasi di Kota Wisata Batu. Museum yang baru dibuka tanggal 20 Desember 2014 ini merupakan museum tubuh manusia pertama di Indonesia dan terbesar di kawasan Asia saat ini. Lokasinya yang terletak satu kawasan dengan Jawa Timur Park 1 yang beralamat di Jalan Kartika No 2 Kota Wisata Batu, membuat Museum Tubuh Batu menjadi objek wisata pelengkap waktu berlibur sekaligus belajar anda bersama keluarga. Dengan luas sekitar 3.5 Hektare, pengunjung diberikan akses untuk menelusuri Museum Tubuh Bagong Malang yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas multimedia modern yang dipergunakan untuk mendukung zona edukasi anatomi tubuh manusia. Museum Tubuh Bagong Batu sendiri memiliki gedung yang berbentuk relief tubuh manusia dengan karakter bagong dan terdiri dari 6 lantai di dalamnya. Terdapat 13 zona yang tersebar disetiap lantainya, mulai dari zona Zona Otak, Gigi, Mata, Telinga, Mulut, Hidung, Tulang, Jantung, Hati, Paru-paru, Usus besar, Usus Halus, Lambung, Pembuluh Darah, dan beberapa zona-zona bagian tubuh lainnya. Untuk harga tiket masuk Museum Tubuh Manusia Bagong Batu dikenakan biaya berbeda untuk weekday dan weekendnya, yakni Rp.40.000 untuk hari Senin – Kamis dan Rp.60.000 untuk hari Jumat –

Minggu. Pengunjung juga dapat pemeriksaan gratis meliputi 10 item kesehatan, diantaranya cek gula darah, cek kolesterol, cek asam urat, tensi darah, cek berat badan ideal, cek tinggi badan ideal, cek osteoporosis dan cek kesehatan mata.

The Bagong Adventure Museum Tubuh juga dilengkapi dengan fasilitas Foodcourt, sehingga anda tidak perlu khawatir jika selama menelusuri Musum Tubuh Batu saat kelaparan dapat langsung membeli makanan & minuman yang memang sudah disediakan. Bagi para pengunjung juga terdapat beberapa aturan yang harus dipatuhi selama berada di dalam diantaranya tidak diperkenankan membawa bekal makanan dari luar, membawa senjata tajam, membawa binatang peliharaan, dan tidak diperkenankan merusak / mencoba wahana tidak sesuai instruksi yang tersedia. *The Bagong Adventure* Museum Tubuh Manusia buka setiap harinya mulai pukul 8.30 sampai dengan pukul 16.30 WIB. (jtp.id, 2014)

Setiap zona yang ada di dalam museum tubuh Bagong ada pemandu yang akan menjelaskan bagian-bagian yang dilewati, jadi pengunjung bisa tau bentuk dalam tubuh manusia serta menanyakan kepada pemandu didalam zona tersebut tentang semua yang ingin diketahui, meliputi fungsi, perawatan, sampai pencegahan penyakit pada tubuh kita. Semua karyawan di Bagong museum tubuh sudah berpengalaman dibidangnya dikarenakan memang perekrutan karyawan dipilih dari *background* pendidikan kesehatan yang fungsinya agar paham tentang pemanduan yang berhubungan dengan tubuh manusia.

Karyawan The Bagong *Adventure* Museum Tubuh menjaga zona dan memandu pengunjung secara berkelompok setiap lantainya, jadi perantai terdiri dari beberapa zona dan beberapa karyawan yang bekerja saling membantu, apalagi saat istirahat berlangsung, karyawan tidak boleh meninggalkan zona secara keseluruhan, mereka istirahat secara bergantian dan saling menjaga zona yang ditujukan agar pengunjung tidak bingung didalam museum dan tetap bisa dipandu oleh pemandu yang ada. Setiap dua lantai ada pemimpin karyawan yang disebut sebagai “kapten” yang bertugas untuk menjaga agar semua kinerja karyawan tetap stabil dan jika perlu menggantikan karyawan pemandu zona yang libur atau mengalami halangan untuk bekerja.

Setidaknya ada beberapa kelompok bagian pekerjaan yang ada dalam The Bagong *Adventure* Museum Tubuh yakni bagian office yang mengurus administrasi dan keperluan kesekretariatan hingga pemasaran perusahaan sejumlah 5 karyawan , dan bagian *guide* yaitu bagian yang mengarahkan pengunjung dan menjalelaskan pengunjung di setiap zona yang ada sebanyak 15 karyawan, lalu bagian security yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban yang ada di dalam museum sebanyak 5 karyawan, dan juga bagian teknik yang bertugas membuat serta memperbaiki semua peralatan dan fasilitas yang ada didalam museum sebanyak 5 karyawan, selanjutnya bagian *food and beverage* yang bertugas di tempat-tempat makanan yang ada didalam museum sebanyak 3 karyawan. Jadi jika di jumlah keseluruhan karyawan yang ada di The Bagong *Adventure* Museum Tubuh sejumlah 33 karyawan.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di The Bagong *Adventure* Museum Tubuh. Peneliti menyebar skala kepada semua karyawan aktif di The Bagong *Adventure* Museum Tubuh dengan cara memberikan skala kepada karyawan sejumlah 33 orang dan membaginya satu-persatu serta memandu hingga selesai pengisian skala. Proses penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2018 sampai dengan bulan April 2018.

C. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

a. Skor Hipotetik dan Empirik

Skor hipotetik dijelaskan pada tabel 4.1 berikut ini.

Variabel	Hipotetik maksimal	Hipotetik minimal	<i>Mean</i>
Semangat Kerja	60	15	37,5
Iklm Organisasi	32	8	20

Skor empirik dijelaskan pada tabel 4.2 berikut ini.

Variabel	Empirik maksimal	Empirik minimal	<i>Mean</i>
Semangat Kerja	53,7	50,9	52,3
Iklm Organisasi	27,3	25,2	26,2

Berdasarkan mempengaruhi tabel di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut ini.

1. Pengukuran skala semangat kerja menggunakan skala yang berisi 15 item dengan rentang skor 1 – 4, jadi kemungkinan skor skala semangat kerja tertinggi adalah 60 dengan *mean* hipotetik 37,5. Berdasarkan hasil penelitian skor skala semangat kerja tertinggi adalah 53,7 dengan *mean* empirik sebesar 52,3. Jika dibandingkan antara *mean* hipotetik dan *mean* empirik maka *mean* hipotetik lebih sedikit dari *mean* empirik
2. Pengukuran skala iklim organisasi menggunakan skala yang berisi 9 item dengan rentang skor 1 – 4, jadi kemungkinan skor skala Iklim organisasi tertinggi adalah 32 dengan *mean* hipotetik 20. Berdasarkan hasil penelitian skor skala Iklim organisasi tertinggi adalah 27,3 dengan *mean* empirik sebesar 26,2. Jika dibandingkan antara *mean* hipotetik dan *mean* empirik maka *mean* hipotetik lebih sedikit dari *mean* empirik

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Skor yang digunakan dalam kategorisasi data penelitian adalah skor *hipotetik* dengan norma sebagai berikut.

Tabel 4.3. Norma Kategorisasi

No	Kategori	Skor
1	Tinggi	$X > (M + 1 \text{ SD})$
2	Sedang	$(M - 1 \text{ SD}) \leq X \leq (M + 1 \text{ SD})$
3	Rendah	$X < (M - 1 \text{ SD})$

Setelah ditemukan skor sesuai dengan norma maka dibuat mejadi tiga kelas dengan batas kelas masing-masing. Penjelasan secara terperinci pada masing-masing variabel dijelaskan pada rincian berikut ini.

1. Semangat Kerja

Kategorisasi tingkatsemangat kerja subyek dijelaskan pada tabel 4.4 berikut ini.

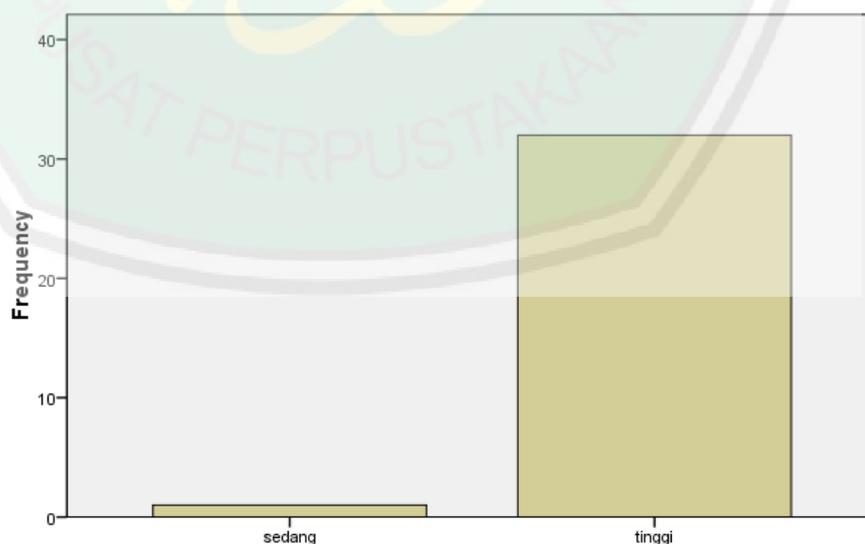
Tabel 4.4: Kategorisasi Semangat Kerja

Kategori	Range	Jumlah subyek	Presentase
Tinggi	>46	32	97,0%
Sedang	30 – 45	1	3,0%
Rendah	15 – 29	-	0%

Berdasarkan tabel 4.4 didapatkan bahwa karyawan The Bagong adventure museum tubuh memiliki tingkat semangat kerja tinggi sebanyak 97,0%; sedang sebanyak 3,0%; dan rendah sebanyak 0%.

Diagram kategorisasi tingkat semangat kerja subyek penelitian dijelaskan pada gambar 4.1 berikut ini.

Gambar 4.1: Diagram Kategorisasi Tingkat Semangat Kerja



asarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa kategorisasi Semangat Kerja terbanyak adalah kategori tinggi yaitu sejumlah 97,0%

2. Iklim Organisasi

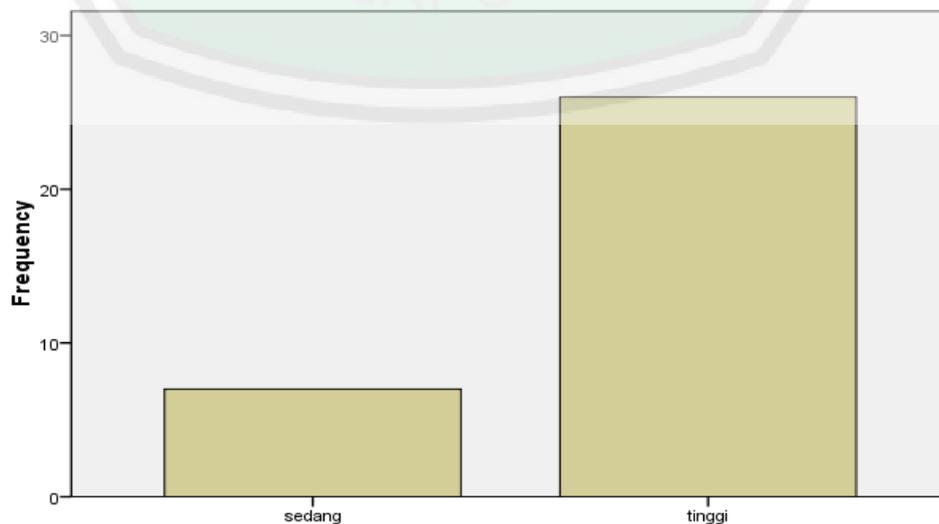
Kategorisasi tingkat Iklim Organisasi subyek dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5: Kategorisasi Iklim Organisasi

Kategori	Range	Jumlah subyek	Presentase
Tinggi	>25	26	78,8%
Sedang	16 – 24	7	21,2%
Rendah	8 – 15	-	0%

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan bahwa karyawan The Bagong adventure museum tubuh memiliki tingkat Iklim Organisasi tinggi sebanyak 78,8%; sedang sebanyak 21,2%; dan rendah sebanyak 0%. Diagram kategorisasi tingkat semangat kerja subyek penelitian dijelaskan pada gambar 4.2 berikut ini.

Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi Tingkat Iklim Organisasi



Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa kategorisasi Iklim Organisasi terbanyak adalah kategori tinggi yaitu sejumlah 78,8%

2. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini meliputi random, normalitas dan linieritas. Uji asumsi dilakukan untuk membuktikan bahwa sampel dan data penelitian terhindar dari *sampling error*. Berikut ini merupakan penjelasan dari uji asumsi pada penelitian ini.

a. Random

Subyek dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria random. Kriteria random berarti bahwa subyek penelitian memiliki kriteria yang sama dan memiliki kesempatan yang sama sebagai subyek penelitian.

b. Uji Normalitas

Data sebelum diolah menggunakan pengujian infarensi parametrik maupun non parametrik harus diuji normalitas. Statistik parametrik tidak dapat digunakan jika data tidak normal (Sujarweni & Endrayanto, 2012). Uji normalitas ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS.

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk melihat distribusi skor variabel. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat nilai signifikansi (*2-tailed*). Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansinya $<0,05$ maka data berdistribusi tidak normal (Priyatno, 2016). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6: Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel	K-SZ	Sig (P)	Status
Semangat Kerja	0,581	0,881	Normal
Iklim Organisasi	0,617	0,841	Normal

Hasil uji normalitas sebagaimana tertera pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal ($\text{sig} > 0,05$) sehingga kedua variabel tersebut memenuhi persyaratan untuk distribusi normal. Hal ini berarti bahwa skala yang mengukur kedua variabel tersebut memunculkan skor yang normal yaitu tidak ada skor terlalu tinggi maupun terlalu rendah.

3. Uji Korelasi *Product Moment*

Korelasi Pearson atau sering disebut Korelasi Product Moment (KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. KPM dikembangkan oleh Karl Pearson (Hasan, 1999). Fungsi KPM sebagai salah satu statistik inferensia adalah untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikansi) hasil penelitian. Adapun uji *korelasi product moment* dalam penelitian ini dianalisis dengan bantuan *software* SPSS dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS. Hasil uji linieritas dijelaskan pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.6: Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Sig	N
Semangat Kerja* Iklim Organisasi	0,499	0,003	33

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan bahwa pada kedua variabel mendapatkan *Person Correlation* dari analisa *Product Moment* sebesar 0,499 yang berarti masuk dalam kategori sedang yang artinya masih ada hubungan antara variabel semangat kerja dengan variabel iklim organisasi.

D. Pembahasan

Secara umum tingkat semangat kerja karyawan The Bagong *Adventure* museum tubuh cenderung tinggi. Hal ini didapatkan dari nilai *mean* empirik (52,3) yang lebih tinggi dari pada *mean* hipotetik (37,5). Tingkat semangat kerja yang cenderung tinggi ini dibarengi dengan disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi dan semangat berkelompok yang tinggi. Nilai *mean* empirik variable iklim organisasi (26,2) lebih tinggi daripada *mean* hipotetik (20) yang menunjukkan bahwa subyek secara umum memiliki struktur organisasi, makna kontribusi, penghargaan dan dukungan manajemen yang baik. Hal ini juga sama dengan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap tingkat iklim organisasi karyawan yang juga berpengaruh terhadap baik tidaknya tingkat nilai kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Seorang karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi karena, Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai, Hasibuan (1995). Hal ini menjadikan karyawan sebagai ujung tombak suatu perusahaan dan menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah perusahaan.

Penelitian tentang korelasi antara semangat kerja dengan iklim organisasi sangat diperlukan karena ini dapat membantu perusahaan dalam menata dan menempatkan karyawan kepada iklim organisasi yang sesuai dengan kategori karyawan mengingat semangat kerja dapat memancarkan pengaruh yang kuat atas iklim manusiawi dalam setiap organisasi, sayangnya justru banyak organisasi yang mengabaikan dan menganggap wajar semangat kerja dan rendahnya semangat kerja baru akan disadari bila terjadi tingkat absensi yang tinggi atau pemogokan kerja lainnya. (Astuti,2003)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tingkat semangat kerja pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh* menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah masuk kategori tinggi (gambar 4.1) dan semangat kerja yang baik memang diperlukan dalam setiap diri karyawan untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Tingkat iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh* menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga masuk dalam kategori tinggi (gambar 4.2), iklim organisasi yang baik juga diperlukan agar situasi dalam pekerjaan tetap terjaga baik dan kondusif.

Semangat kerja terbukti berpengaruh terhadap iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh*. Semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik iklim organisasi yang terjadi di *The Bagong Adventure Museum Tubuh*. Hal ini terjadi karena adanya hubungan antara semangat kerja dan iklim organisasi, dimana semangat kerja berperan penting dalam jalannya iklim organisasi yang baik

Iklim organisasi yang buruk bisa terjadi karena karyawan mempunyai semangat kerja yang rendah, oleh karena itu pihak perusahaan agar selalu melihat dan mengontrol semangat kerja dan iklim organisasi yang berjalan dengan se-kondusif mungkin.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil dan proses penelitian.

1. Pada Subyek Penelitian

Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya ada pengaruh antara semangat kerja dan iklim organisasi, dan juga semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh* masuk dalam kategori tinggi. Jika semangat kerja ini terus baik dan konsisten, maka akan dapat dipastikan iklim organisasi yang ada akan menjadi baik pula. Jadi untuk karyawan agar bisa terus lebih baik lagi dan meningkatkan semangat kerja yang dimiliki agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan baik. Hal ini sangat penting, bukan hanya untuk karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh* saja melainkan karyawan di semua perusahaan.

2. Pada Peneliti Selanjutnya

Subyek penelitian ini adalah karyawan suatu perusahaan yang menggunakan sistem kerja karyawan dengan bekerja secara berkelompok dan membantu satu-sama lain, variabel penelitian ini adalah semangat kerja, untuk peneliti selanjutnya jika ingin menggunakan karyawan dengan konsep pekerjaan yang seperti ini, ada baiknya menggunakan variabel lain seperti kecemasan kerja berkelompok dan variabel yang mempengaruhi iklim organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi peneliti yang ingin meneliti tentang iklim organisasi ada baiknya mencari

variabel yang berhubungan dengan semangat kerja bagi karyawan suatu perusahaan.

3. Pada Perusahaan

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi iklim organisasi yang ada dalam perusahaan, oleh karena itu perlu selalu dipupuk semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan agar selalu baik. Misalnya dengan memberi *reward* kepada karyawan yang teladan dan memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta gathering dan berwisata bersama jika diperlukan agar karyawan tetap terpupuk semangatnya dan tidak jenuh dalam bekerja setiap harinya. Hal ini menjadi tanggung jawab bagian *HRD* dan Manajer agar selalu mengontrol dan menjaga kondisi semangat karyawan sehingga selalu dalam kondisi yang baik demi menjaga iklim organisasi karyawan tetap dalam kondisi yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Adit Agus Prasetyo. 2010. “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Kemiskinan (studi kasus 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah Tahun 2003-2007)”. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Astuti, S. J. (2003). hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai kebun binatang surabaya. *university of surabaya repository*, 1.
- Astuti, Indri. 2003. Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan Automotive and Allied Product Yang Go Publik di BEJ. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.
Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.
Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi).
Jakarta : Rineka Cipta
- AZWAR, S. (2005) *DASAR-DASAR PSIKOMETRI*. YOGYAKARTA: PUSTAKA PELAJAR.
- Azwar, S. (2009). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brown SP, Leigh TW. 1996. A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of Applied Psychology*. 81:358-368
- Davis, Keith., John W. Newstrom. Human Behavior at Work : Organizational Behavior, New York : McGraw-Hill, 1985.
- Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*; Alfabeta, Bandung, 2009
- Gilmer B. Von Haller, (1997), *Industrial and Organizational Psychology*. Mc.Grace Hill International Student
- Hadi, Sutrisno. 1986. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hadi, Sutrisno. 1989. Metodologi Research Jilid II. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 2001. Metodologi Research Jilid III. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, H, Malayu, S.P. (2005). Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hariwijaya, M, (2007) Metodologi dan teknik penulisan skripsi, tesis, dan disertasi, elMatera Publishing, Yogyakarta
- Hasibuan, H, Malayu, S.P. (1995). Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Holbeche, Linda. *The High Performance Organization : Creating dynamic stability and suistainble success*, Oxford : Elsevier Butterworth-Heinemann, 2005
- Jawa Timur Park group. (2014, agustus 2). *The bagong adventure museum tubuh*. Dipetik february 27, 2018, dari jtp.id: <https://jtp.id/museumtubuh>.
- KBBI, 2018. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/pusat>, [Diakses 21 februari 2018]
- Kemenag RI. (2011). *Al- Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Adhi Aksara Abadi Indonesia.
- Kusuma Y. W (2016). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(2): 2-3
- Liliweri Alo, 1997. Sosiologi Organisasi, Bandung, P. T. Citra Adya Bakti.
- Litwin, George H. & Stringer, Jr. 1968. Motivation and Organizational Climate. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University
- Mangkunegara, A.P. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Milton, C.R.(1981). *Human Behavior in Organization : Three Levels of Behavior*. New York : Prentice:Hall, Inc
- Multi, R, P, dan Suryalena, (2014). “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan” *jurnal studi administrasi bisnis*, 13(2): 9-10
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi: Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Prasetyo, B & Jannah, L.M. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif : teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Prayitno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Mengolahnya dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Rahayu, S. (2016). “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Guru Di Smk Negeri I Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam”. *Jurnal administrasi pendidikan*. 1: 10-11.
- Rahayu, Iin Tri., Ardani, Tristiadi Ardi., 2004, *Observasi dan Wawancara*, Bayumedia Publishing, Malang.
- Rakhmat, Jalaluddin. 1999. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya
- Steers, Richard M. *Efektifitas Organisasi*, terjemahan Maghdalena Jamin, Jakarta : Erlangga, 1985
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* ; Alfabeta, Bandung, 2007
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. W. & Endrayanto, P. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Widyatama, A (2015). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil [skripsi]*. Surakarta (ID), Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Lampiran 1 Angket Penelitian Aitem



Saya bersedia mendjadi responden

YA

TIDAK

Inisial Nama :

Jenis kelamin :

Jabatan kerja :

Umur :

Intruksi : **SS** : Sangat Setuju **S** : Setuju

TS : Tidak Setuju **STS** : Sangat Tidak Setuju

Semua jawaban tidak ada kategori salah atau benar, isi sesuai dengan diri individu

Berikan tanda silang (√) pada pernyataan yang saudara pilih pada lembar yang tersedia. Jika anda salah memberi tanda, silahkan coret tanda silang dengan satu garis lurus.

No	Item	Pilihan sikap			
		SS	S	TS	STS
1	saya mempelajari hal baru dan memperbaiki pekerjaan				
2	melayani pengunjung dengan maksimal adalah prioritas utama saya				
3	saya berusaha mentaati peraturan perusahaan karena itu adalah bentuk disiplin seorang karyawan				
4	menurut saya ketepatan waktu itu penting bagi semua karyawan				
5	saya berusaha datang sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan				
6	saya mempunyai target waktu dalam				

	menyelesaikan pekerjaan				
7	dalam menghadapi persoalan, saya berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik				
8	saya berusaha mencoba lagi pekerjaan yang sebetulnya kurang maksimal				
9	saya memikirkan cara agar hasil kerja menjadi lebih baik				
10	saya mampu memberikan solusi yang sesuai saat ada masalah didalam pekerjaan				
11	saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya				
12	saya menggunakan cara musyawarah dalam menyelesaikan masalah yang ada				
13	jika teman saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan, saya membantunya				
14	rekan kerja disini membantu kesulitan yang saya hadapi				
15	saya berusaha menjalin hubungan baik antara teman sesama kerja				
16	saya berusaha bekerja sebaik mungkin tanpa rasa dendam, karena rasa dendam dapat merusak konsentrasi dalam bekerja				
17	menurut saya menjadi yang terbaik adalah perlu, tetapi tidak perlu sampai berkompetisi dengan rekan sekerja				
18	menurut saya sebaiknya antara urusan pribadi dan urusan pekerjaan dapat dibedakan				
19	menurut saya bekerja bukan hanya masalah individu tetapi diperlukan kerja sama yang baik antara karyawan				

20	saya merasa nyaman bekerja, karena masing-masing karyawan bertanggung jawab dalam bekerja diperusahaan ini				
21	menurut saya perusahaan ini telah menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya				
22	hubungan kerjasama antara atasan dan bawahan dalam tempat saya bekerja sangat baik, sehingga dapat memudahkan proses pekerjaan				
23	menurut saya perusahaan ini dapat menumbuhkan rasa kepemilikan yang tinggi				
24	keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung untuk meningkatkan kinerja				
25	pembagian kerja di perusahaan ini sangat baik, sehingga memudahkan pekerjaan agar cepat selesai				
26	perusahaan di tempat saya memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja				
27	alat pendukung kerja di tempat saya terpelihara dengan baik, sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja				
28	saya bekerja di ruang kerja yang nyaman				
29	menurut saya perusahaan ini mampu mengembangkan potensi pegawai dengan cara pemberian reward				
30	saya mengerjakan permintaan atasan dengan baik, karena itu merupakan bentuk kepercayaan				
31	kegiatan <i>training</i> penting dilaksanakan,				

	karena menurut saya dapat mengembangkan kinerja karyawan				
--	--	--	--	--	--



Lampiran 2 Hasil Uji Realibitas

Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.747	19

Hasil Uji Realibitas Iklim Organisasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.769	.779	16

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	48.7576	13.064	.493	.648	.748
VAR00002	48.7576	12.939	.530	.650	.744
VAR00003	48.8485	13.633	.324	.645	.762
VAR00004	48.8788	12.860	.548	.763	.743
VAR00005	48.8485	13.883	.255	.669	.767
VAR00006	48.9091	13.523	.360	.532	.759
VAR00007	49.0000	13.937	.262	.550	.766
VAR00008	48.9394	13.371	.410	.630	.755
VAR00009	48.6970	13.530	.372	.643	.758
VAR00011	48.8182	13.903	.249	.505	.768
VAR00012	48.9697	12.905	.559	.503	.742
VAR00015	48.6364	13.551	.389	.536	.757
VAR00016	48.7273	12.830	.390	.609	.757
VAR00017	49.0000	12.812	.303	.634	.771
VAR00019	48.8788	13.860	.263	.402	.767

Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00020	36.3636	10.176	.225	.295	.637
VAR00021	36.1818	9.278	.570	.599	.581
VAR00022	36.2121	10.360	.166	.298	.648
VAR00023	36.1818	11.403	-.069	.308	.678
VAR00024	36.0606	9.871	.354	.482	.615
VAR00025	36.3939	9.434	.512	.488	.591
VAR00026	36.3636	8.426	.480	.409	.582
VAR00027	36.2121	9.485	.397	.465	.606
VAR00028	36.3030	9.093	.445	.476	.594
VAR00029	36.2121	9.922	.279	.402	.628
VAR00030	36.1212	10.047	.309	.419	.623
VAR00031	36.0606	11.621	-.132	.386	.694

Lampiran 4 Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Correlations

		semangat kerja	iklim organisasi
semangat kerja	Pearson Correlation	1	,499**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	33	33
iklim organisasi	Pearson Correlation	,499**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	33	33

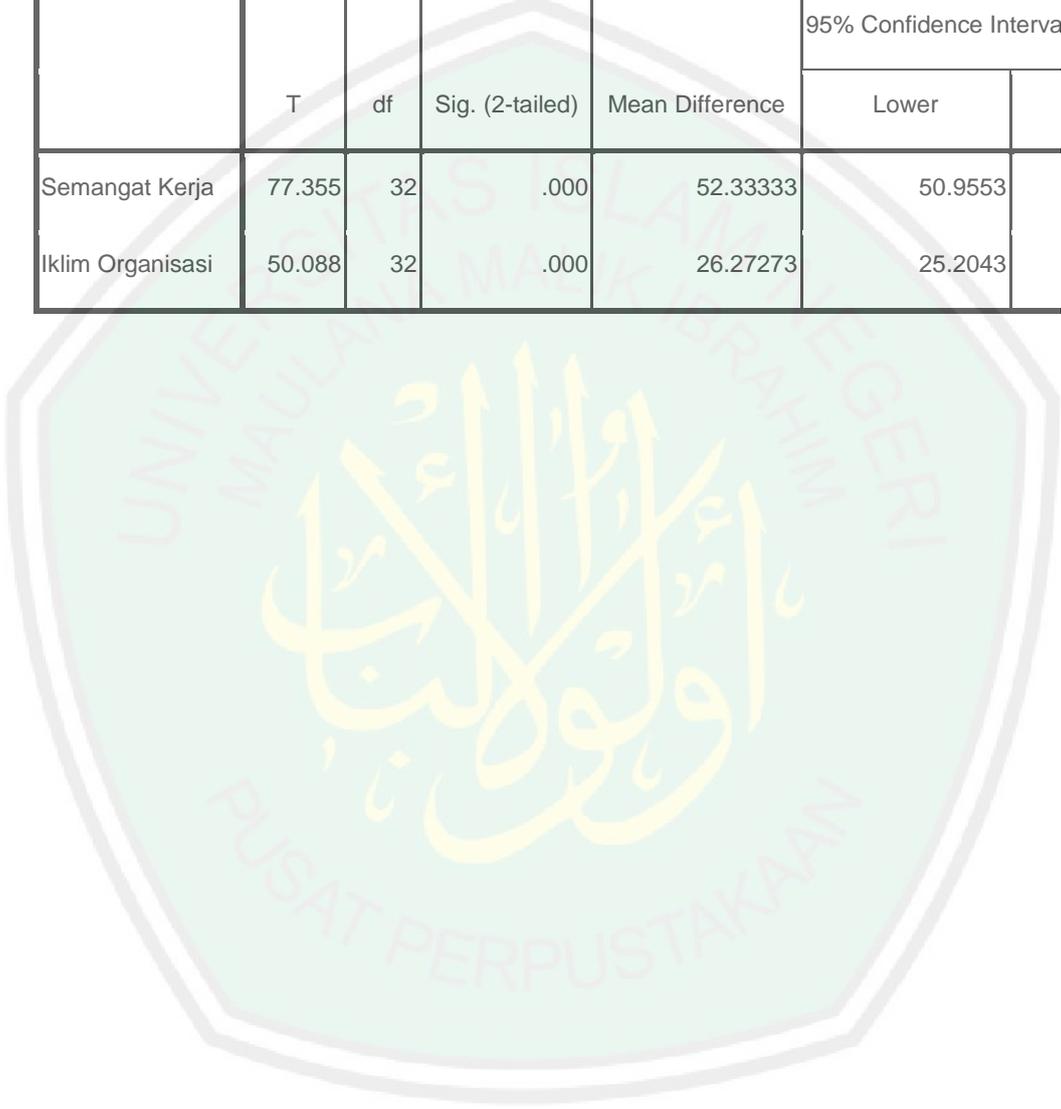
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		semangat kerja	iklim organisasi
N		33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65,82	39,52
	Std. Deviation	4,224	3,383
	Absolute	,102	,107
Most Extreme Differences	Positive	,089	,076
	Negative	-,102	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,587	,617
Asymp. Sig. (2-tailed)		,881	,841

Lampiran 6 Hasil Uji Mean Empirik

	Test Value = 0					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Semangat Kerja	77.355	32	.000	52.33333	50.9553	53.7114
Iklm Organisasi	50.088	32	.000	26.27273	25.2043	27.3412



Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Semangat Kerja	Iklm Organisasi
N		33	33
Normal Parameters ^a	Mean	52.3333	26.2727
	Std. Deviation	3.88641	3.01323
Most Extreme Differences	Absolute	.110	.124
	Positive	.110	.082
	Negative	-.097	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.632	.714
Asymp. Sig. (2-tailed)		.820	.688
a. Test distribution is Normal.			

Lampiran 8 Hasil Presentase Variabel

Hasil Presentase Semangat Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	1	3.0	3.0	3.0
tinggi	32	97.0	97.0	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Hasil Presentase Iklim Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	7	21.2	21.2	21.2
tinggi	26	78.8	78.8	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Lampiran 9 Surat Pernyataan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jl. Gajayana 50 Malang
Website: <http://psikologi.uin-malang.ac.id>

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Irfan Dharmawan
Fakultas : Psikologi
Alamat rumah/HP : Jl. Sunan Giri RT 003/001 Putuk Rejo Gondanglegi
Malang/081230826161
Email : irfandharmawan95@gmail.com
Judul Skripsi : Peran Semangat kerja Terhadap Iklim Organisasi
Pada Karyawan The Bagong Adventure Museum
Tubuh
Judul Artikel : Iklim Organisasi Yang Baik Dapat disebabkan
oleh Semangat Kerja Yang Baik

Dengan ini menyatakan bahwa Artikel tersebut di atas telah dikonsultasikan, diberi masukan, dan disetujui oleh pembimbing untuk **diterbitkan** di Jurnal Ilmiah (baik di Jurnal Psikoislamika maupun jurnal Ilmiah Eksternal Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang) sesuai dengan arahan Unit Publikasi dan Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Bersama ini pula kami sertakan file dalam CD (**file artikel dan skripsi**) dan 1 *eksprint out* naskah artikel skripsi.

Malang, Mei 2018
Mengetahui/menyetujui
Pembimbing

Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 19731122 199903 1 003

Yang menyatakan

M. Irfan Dharmawan
NIM 14410202

Lampiran 10 Naskah Publikasi**IKLIM ORGANISASI YANG BAIK DAPAT DISEBABKAN
OLEH SEMANGAT KERJA YANG BAIK**

M. Irfan Dharmawan

Andik Rony Irawan, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

E-mail: irfandharmawan95@gmail.com No. HP: 08123 082 6161

Abstrak. Iklim organisasi merupakan kualitas dari internal yang secara relatif bertahan lama dan menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi mulai dari karyawan hingga manajer yang saling melengkapi. Karyawan dikatakan memiliki iklim organisasi yang baik jika memiliki internal organisasi yang bisa bertahan lama, bisa saling melengkapi, dan saling membantu, sebaliknya jika karyawan memiliki iklim organisasi yang kurang baik cenderung sering berganti anggota, tidak saling membantu dan saling menyalahkan satu sama lain. Oleh sebab itu iklim organisasi yang baik sangat penting untuk menunjang kesuksesan tujuan dari adanya organisasi tersebut. Tidak terkecuali karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh*.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi iklim organisasi salah satunya adalah semangat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diukur menggunakan skala likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang memungkinkan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya dan tidak dibutuhkan kelompok panel penilaian atau *judging group*, dikarenakan nilai skala setiap pernyataan tidak ditentukan oleh derajat *favorabel* nya masing-masing akan tetapi ditentukan oleh distribusi responnya.

Analisis yang dilakukan adalah analisis deskripsi dan analisis *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja dan iklim organisasi. Dan ditemukan *Pearson Correlation* sebesar 0,499 antara semangat kerja dan iklim organisasi, yang berarti ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

Kata kunci: karyawan, iklim organisasi, semangat kerja

[Pendahuluan, permasalahan, dan landasan teoretis].

Semangat kerja yang ada dalam diri karyawan sangatlah diperlukan untuk bisa membuat perusahaan menjadi lebih maju dan lebih baik lagi, tapi bukan hanya semangat kerja yang dimiliki oleh individu saja, tetapi semangat kerja yang baik harus juga dimiliki oleh seluruh karyawan secara bersama-sama, ini akan membuat iklim organisasi seluruh karyawan menjadi iklim organisasi yang baik. Menurut Hasibuan (2005, p.12), karyawan merupakan penjual jasa (pikiran dan tenaga). Dalam hal ini, karyawan memiliki kewajiban untuk melakukan semua pekerjaan yang di berikan atasannya dan memberikan tenaga serta pemikiran - pemikirannya untuk tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peran utama pada setiap kegiatan perusahaan, karena walaupun suatu perusahaan di dukung oleh sarana yang dan sumber dana yang cukup, tetapi jika tanpa adanya karyawan yang handal dan kompeten, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Semakin besar dan berkembangnya suatu perusahaan, maka makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan terkait dengan sumber daya manusianya. Untuk mengetahui perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berkualitas dan terampil dalam bidangnya dapat di lihat dari hasil kinerja karyawannya. Karena dengan adanya kinerja yang bagus pada karyawannya, maka tingkat keberhasilan suatu perusahaan akan cepat tercapai. Suryalena, (2013) mengatakan bahwa terciptanya iklim kerja yang mendukung pekerjaan sangat dibutuhkan oleh seluruh karyawan dan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Rahayu, S. (2016) juga menyatakan bahwa ada hubungan yang berarti dan positif antara iklim organisasi dengan semangat kerja, maka diharapkan lebih meningkatkan iklim organisasi agar semangat kerja bisa lebih baik. Berdasarkan beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja sangat mendukung semangat kerja dan ada hubungan antara iklim kerja dan semangat kerja karena ada pengaruh yang signifikan, maka dari itu iklim kerja diharapkan lebih meningkat lagi karena dapat meningkatkan semangat kerja berkat baik nya iklim organisasi yang ada.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui Bagaimana tingkat semangat kerja pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh*, Bagaimana tingkat iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh*, dan apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh*.

Metode

Metode yang digunakan adalah analisa deskriptif dan juga analisa *product moment* Analisis deskriptif bertujuan untuk memaparkan atau mendeskripsikan data hasil penelitian. Analisis *product moment* bertujuan menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Fungsi KPM sebagai salah satu statistik inferensia adalah untuk menguji kemampuan generalisasi (signifikasi) hasil penelitian. Hasan (1999). Dengan subjek penelitian karyawan *the bagong adventure museum tubuh*. dengan menyebarkan angket berisikan 31 aitem pernyataan, dengan menggunakan skala likert.

Hasil

Secara umum tingkat semangat kerja karyawan *The Bagong Adventure museum tubuh* cenderung tinggi. Hal ini didapatkan dari nilai *mean* empirik (52,3) yang lebih tinggi dari pada *mean* hipotetik (37,5). Tingkat semangat kerja yang cenderung tinggi ini dibarengi dengan disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustasi dan semangat berkelompok yang tinggi. Nilai *mean* empirik variable iklim organisasi (26,2) lebih tinggi daripada *mean* hipotetik (20) yang menunjukkan bahwa subyek secara umum memiliki struktur organisasi, makna kontribusi, penghargaan dan dukungan manajemen yang baik. Hal ini juga sama dengan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap tingkat iklim organisasi karyawan yang juga berpengaruh terhadap baik tidaknya tingkat nilai kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Seorang karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi karena, Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai, Hasibuan (1995). Hal ini menjadikan karyawan sebagai ujung tombak suatu perusahaan dan menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah perusahaan.

Penelitian tentang korelasi antara semangat kerja dengan iklim organisasi sangat diperlukan karena ini dapat membantu perusahaan dalam menata dan menempatkan karyawan kepada iklim organisasi yang sesuai dengan kategori karyawan mengingat semangat kerja dapat memancarkan pengaruh yang kuat atas iklim manusiawi dalam setiap organisasi, sayangnya justru banyak organisasi yang mengabaikan dan menganggap wajar semangat kerja dan rendahnya semangat kerja baru akan disadari bila terjadi tingkat absensi yang tinggi atau pemogokan kerja lainnya. (Astuti,2003)

1. Semangat Kerja

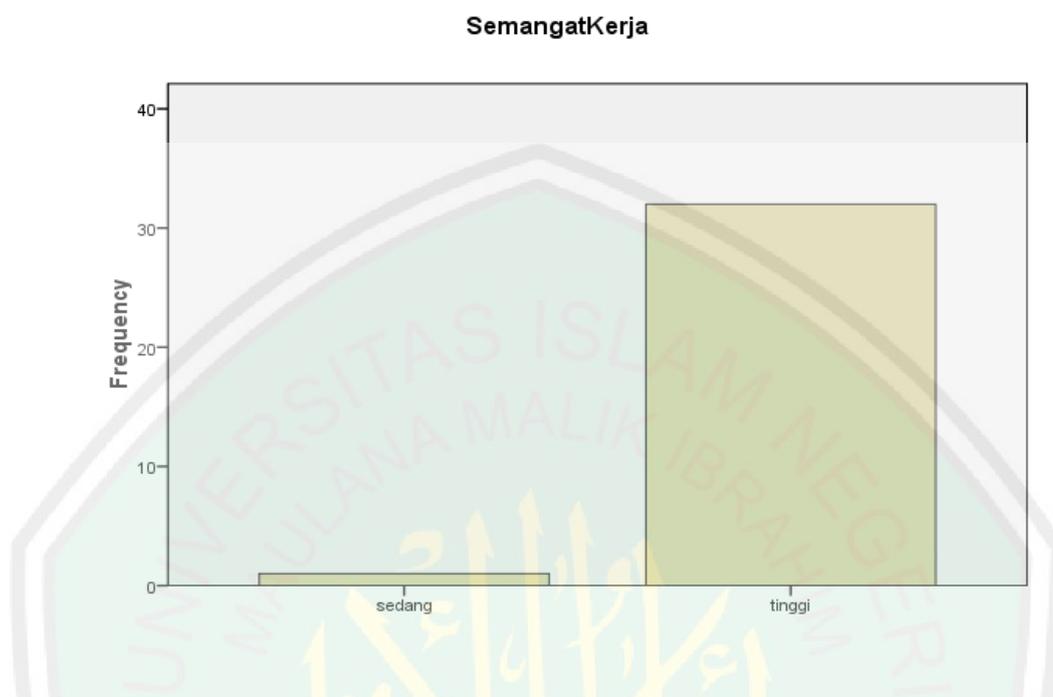
Kategorisasi tingkatsemangat kerja subyek dijelaskan pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4: Kategorisasi Semangat Kerja

Kategori	Range	Jumlah subyek	Presentase
Tinggi	>46	32	97,0%
Sedang	30 - 45	1	3,0%
Rendah	15 - 29	-	0%

Berdasarkan tabel 4.4 didapatkan bahwa karyawan The Bagong adventure museum tubuh memiliki tingkat semangat kerja tinggi sebanyak 97,0%; sedang sebanyak 3,0%; dan rendah sebanyak 0%. Diagram kategorisasi tingkat semangat kerja subyek penelitian dijelaskan pada gambar 4.1 berikut ini.

Gambar 4.1: Diagram Kategorisasi Tingkat Semangat Kerja



Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa kategorisasi Semangat Kerja terbanyak adalah kategori tinggi yaitu sejumlah 97,0%

2. Iklim Organisasi

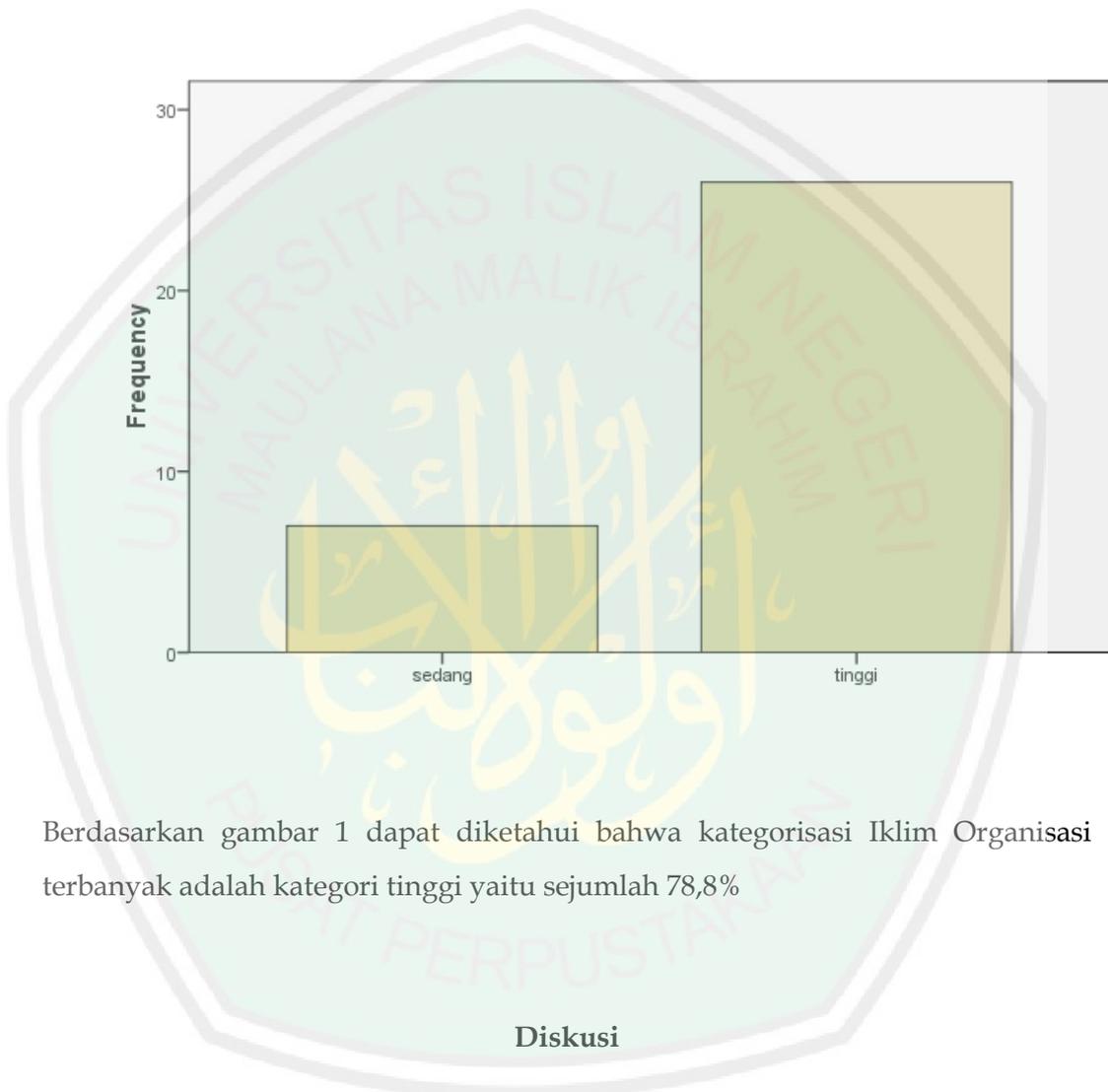
Kategorisasi tingkat Iklim Organisasi subyek dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 1 : Kategorisasi Iklim Organisasi

Kategori	Range	Jumlah subyek	Presentase
Tinggi	>25	26	78,8%
Sedang	16 - 24	7	21,2%
Rendah	8 - 15	-	0%

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan bahwa karyawan The Bagong adventure museum tubuh memiliki tingkat Iklim Organisasi tinggi sebanyak 78,8%; sedang sebanyak 21,2%; dan rendah sebanyak 0%. Diagram kategorisasi tingkat semangat kerja subyek penelitian dijelaskan pada gambar 4.2 berikut ini.

Gambar 1 Diagram Kategorisasi Tingkat Iklim Organisasi



Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa kategorisasi Iklim Organisasi terbanyak adalah kategori tinggi yaitu sejumlah 78,8%

Secara umum tingkat semangat kerja karyawan The Bagong Adventure museum tubuh cenderung tinggi. Hal ini didapatkan dari nilai *mean* empirik (52,3) yang lebih tinggi dari pada *mean* hipotetik (37,5). Tingkat semangat kerja yang cenderung tinggi ini dibarengi dengan disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi dan semangat berkelompok yang tinggi. Nilai *mean* empirik variable iklim organisasi (26,2) lebih tinggi daripada *mean* hipotetik (20) yang menunjukkan bahwa subyek secara umum memiliki

struktur organisasi, makna kontribusi, penghargaan dan dukungan manajemen yang baik. Hal ini juga sama dengan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap tingkat iklim organisasi karyawan yang juga berpengaruh terhadap baik tidaknya tingkat nilai kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian tentang korelasi antara semangat kerja dengan iklim organisasi sangat diperlukan karena ini dapat membantu perusahaan dalam menata dan menempatkan karyawan kepada iklim organisasi yang sesuai dengan kategori karyawan mengingat semangat kerja dapat memancarkan pengaruh yang kuat atas iklim manusiawi dalam setiap organisasi, sayangnya justru banyak organisasi yang mengabaikan dan menganggap wajar semangat kerja dan rendahnya semangat kerja baru akan disadari bila terjadi tingkat absensi yang tinggi atau pemogokan kerja lainnya. (Astuti,2003)

Simpulan

Tingkat semangat kerja pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh* menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah masuk kategori tinggi (gambar 1) dan semangat kerja yang baik memang diperlukan dalam setiap diri karyawan untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Tingkat iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh* menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga masuk dalam kategori tinggi (gambar 2), iklim organisasi yang baik juga diperlukan agar situasi dalam pekerjaan tetap terjaga baik dan kondusif. Semangat kerja terbukti berpengaruh terhadap iklim organisasi pada karyawan *The Bagong Adventure Museum Tubuh*. Semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik iklim organisasi yang terjadi di *The Bagong Adventure Museum Tubuh*. Hal ini terjadi karena adanya hubungan antara semangat kerja dan iklim organisasi, dimana semangat kerja berperan penting dalam jalannya iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi yang buruk bisa terjadi karena karyawan mempunyai semangat kerja yang rendah, oleh karena itu pihak perusahaan agar selalu melihat dan mengontrol semangat kerja dan iklim organisasi yang berjalan dengan se-kondusif mungkin.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya, subyek penelitian ini adalah karyawan suatu perusahaan yang menggunakan sistem kerja karyawan dengan bekerja secara berkelompok dan membantu satu-sama lain, variabel penelitian ini adalah semangat kerja, untuk peneliti selanjutnya jika ingin menggunakan karyawan dengan konsep pekerjaan yang seperti ini, ada baiknya menggunakan variabel lain seperti kecemasan kerja berkelompok dan variabel yang mempengaruhi iklim organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi peneliti yang ingin meneliti tentang iklim organisasi ada baiknya mencari variabel yang berhubungan dengan semangat kerja bagi karyawan suatu perusahaan.

Untuk perusahaan, hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi iklim organisasi yang ada dalam perusahaan, oleh karena itu perlu selalu dipupuk ke-semangat kerja-an yang dimiliki oleh karyawan. Misalnya dengan memberi reward pada karyawan yang teladan dan memberikan pelatihan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta gathering dan berwisata bersama jika diperlukan agar karyawan tetap terpupuk semangatnya dan tidak jenuh dalam bekerja setiap harinya.

Daftar Pustaka

- Adit Agus Prasetyo. 2010. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Kemiskinan (studi kasus 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah Tahun 2003-2007)". Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Astuti, S. J. (2003). hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja pegawai kebun binatang surabaya. *university of surabaya repository*, 1.
- Astuti, Indri. 2003. Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Perusahaan Automotive and Allied Product Yang Go Publik di BEJ. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2002. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.

Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2010. Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi).
Jakarta : Rineka Cipta

AZWAR, S. (2005) *DASAR-DASAR PSIKOMETRI*. YOGYAKARTA: PUSTAKA
PELAJAR.

Azwar, S. (2009). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Brown SP, Leigh TW. 1996. A New Look at Psyshological Climate and Its
Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of
Applied Psychology*. 81:358-368

Davis, Keith., John W. Newstrom. Human Behavior at Work : Organizational
Behavior, New York : McGraw-Hill, 1985.

Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*; Alfabeta,
Bandung, 2009

Gilmer B. Von Haller, (1997), *Industrial and Organizational Psychology*. Mc.Grace
Hill International Student

Hadi, Sutrisno. 1986. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset

Hasibuan, H, Malayu, S.P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi
Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hariwijaya, M, (2007) *Metodologi dan teknik penulisan skripsi, tesis, dan
disertasi*, elMatera Publishing, Yogyakarta

Hasibuan, H, Malayu, S.P. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi
Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Jawa Timur Park group. (2014, agustus 2). *The bagong adventure museum tubuh*. Dipetik february 27, 2018, dari jtp.id: <https://jtp.id/museumtubuh/>
- KBBI, 2018. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/pusat>, [Diakses 21 februari 2018]
- Kemenag RI. (2011). *Al- Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Adhi Aksara Abadi Indonesia.
- Kusuma Y. W (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(2): 2-3
- Liliweri Alo, 1997. *Sosiologi Organisasi*, Bandung, P. T. Citra Adya Bakti.
- Litwin, George H. & Stringer, Jr. 1968. *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Milton, C.R.(1981). *Human Beharvior in Organization : Three Levels of Beharvior*. New York : Prentice:Hall, Inc
- Multi, R, P, dan Suryalena, (2014). "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan" *jurnal studi administrasi bisnis*, 13(2): 9-10
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi: Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prasetyo, B & Jannah, L.M. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif : teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Prayitno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Mengolahnya denga SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Rahayu, S. (2016). "Hubungan Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Guru Di Smk Negeri I Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam". *Jurnal administrasi pendidikan*. 1: 10-11.
- Rahayu, Iin Tri., Ardani, Tristiadi Ardi., 2004, *Observasi dan Wawancara*, Bayumedia Publishing, Malang.

Rakhmat, Jalaluddin. 1999. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*; Alfabeta, Bandung, 2007

Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V. W. & Endrayanto, P. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Widyatama, A (2015). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil* [skripsi]. Surakarta (ID), Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.