

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
(di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya-Batu)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Prio Triatmojo**

**03410031**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

**2007**

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
(di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya-Batu)**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
pada Universitas Islam Negeri (UIN) Malang**

**Disusun Oleh:  
Prio Triatmojo  
03410031**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

**2007**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

**(di PT.Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya-Batu)**

Disusun oleh:

Prio triatmojo

03410031

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

Andik Roni Irawan M.Si

NIP.150294454

Tanggal 26 April 2007

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang

H. Mulyadi, M.Pd.I

NIP.150 206 243

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
(di PT.Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya-Batu)**

**SKRIPSI**

Disusun oleh:  
Prio Triatmojo  
03410031

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
Dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Pada tanggal 19 Juni 2007

**Susunan dewan penguji**

1. H. Mulyadi, M.Pd.I  
(Penguji Utama)
2. Iin tri rahayu M.Si  
(Ketua Penguji)
3. Andik Roni Irawan M.Si  
(Sekretaris/ Pembimbing)

**Tanda Tangan**

\_\_\_\_\_  
NIP.150 206 243

\_\_\_\_\_  
NIP.150 295 154

\_\_\_\_\_  
NIP.150 294 454

Mengetahui dan mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang

H. Mulyadi, M.Pd.I  
NIP.150 206 243

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prio Triatmojo  
Tempat/tanggal lahir : Banyuwangi 31 Oktober 1982  
NIM : 03410031  
Fakultas/jurusan : Psikologi/ Psikologi Industri  
Alamat : Jl. Sultan Agung 29 Muncar Banyuwangi

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul “ Hubungan Iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya” adalah hasil kerja saya sendiri dan bukan “duplikasi” karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pengelola Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, tetapi menjadi tanggung jawab pribadi saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini kami buat, atas kesadaran diri sendiri atau dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang , 26 April 2007

Hormat saya,

Prio Triatmojo

## MOTTO



*(Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih dan maha penyayang)*

*Sesungguhnya Allah SWT telah mewajibkan kalian berusaha,  
maka hendaklah kalian berusaha (HR. Thabrani).*

*Allah SWT tidak akan merubah suatu kaum, kecuali kaum itu bekerja keras  
untuk mengubahnya (Al Qur'an 13: 11).*

*Rasullullah Muhammad SAW adalah contoh tauladan dan pelajar yang  
baik, tuntutlah ilmu mulai dari buaian hingga ke liang lahat (Mahfudhlot).*

*Unggul dan berhati nurani (Prof. Dr. Tuhpawana Priatna Sendjaja).*

*Adab tinggi dan karsa kuat (Prof. Dr. Herman Soewardi).*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan tangan terbuka dan kepala tertunduk,

kuhadiahkan karya ini kepada,

Kedua orang tuaku tercinta (Bpk. Mas'ud dan Ibu Umi Kulsum),

Terima kasih atas segala doa, cita, cinta dan perjuangan yang tiada henti

yang selalu di berikan kepada ananda.

Kakakku yang selalu mendukungku (Mbak In & Mbak Nik)

Adinda tercinta yang selalu setia mendampingi *"Thanks for all"*

Keponakanku tercinta Ica & Arsy yang selalu memberiku semangat untuk

cepat menyelesaikan Skripsi ini agar dapat segera memanjakan mereka, *"I*

*Promise u"*

Serta semua pihak yang belum sempat saya sebut satu per satu

*"Thanks for all, I will remember"*

## KATA PENGANTAR

Segala puji kehadirat Allah SWT, penguasa segala yang ada di langit dan di bumi yang telah memberikan jalan dan kenikmatan atas setiap usaha yang dilakukan hamba-Nya hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati dan ketulusan jiwa, puja dan puji sukur selalu terucap kehadirat Allah SWT, semoga tetap melimpahkan shalawat serta salam kehadirat junjungan kita, Nabi besar Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabatnya, serta seluruh umat Islam sebagai pengikutnya. Alhamdulillah, akhirnya penulisan skripsi yang berjudul “**Hubungan Iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan (di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya Batu)**”, dapat terselesaikan dengan baik.

Selama penelitian dan proses penyusunan skripsi penulis merasa mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan serta dukungan dari segala pihak. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh pihak terutama kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. Imam suprayogo, selaku rektor Universitas Islam Negeri Malang.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M. Pd.I selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
3. Bapak Andik Roni Irawan. M.Si selaku dosen pembimbing skripsi atas segala saran, masukan, perhatian dan korekasi yang telah diberikan kepada penulis.
4. Dosen dan Staf Karyawan Universitas Islam Negeri Malang yang telah membantu penulisan selama menempuh perkuliahan.
5. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, mengarahkan dan membesarkan ananda dengan limpahan kasih sayang, serta perhatian yang tiada ternilai harganya, serta memberikan dorongan dan motivasinya, baik berupa moril, maupun materiil dalam penyusunan skripsi ini.

6. Adinda, kakak, rekan dan para sahabatku yang kucintai yang cukup kusebut dalam hati, baik yang ada di Malang mupun yang ada di Banyuwangi, yang selalu setia memberikan bantuan baik moril maupun materiil yang dapat membantu terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas segala kebaikan dan bantuannya. Hanya allah yang maha sempurna, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun yang senantiasa penulis harapkan dari pembaca demi perbaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap, semoga karya tulis yang berupa skripsi ini dapat mendtangkan kebaikan serta manfaat bagi penulis pada khususnya, dan pembaca yang budiman pada umumnya amin.

Malang, 26 April 2007

Penulis

Prio Triatmojo

## ABSTRAK

Triatmojo, Prio. 2007. *Hubungan Iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi di PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya Batu)*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang. Pembimbing: Andik Roni Irawan, M. Si.

Kata kunci: Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan.

Maraknya aksi demonstrasi yang di lakukan oleh para buruh di berbagai kota di Indonesia, didasari oleh ketidak puasan atas kebijakan pemerintah. Maksud dari kebijakan pemerintah adalah dengan merevisi UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan, yang meliputi empat poin yakni: Soal Pesangon, Soal Upah Minimum, Soal Tenaga Asing, dan Soal Karyawan Kontrak yang kesemua usulan revisinya dirasa lebih menguntungkan pihak pengusaha, yang tidak memihak pada kesejahteraan para buruh. Dilema dan kontroversi antara pemerintah, pengusaha dan buruh/ pekerja menimbulkan iklim kerja yang kurang kondusif di negara ini. Dengan kurang kondusifnya iklim kerja di Indonesia, maka secara psikologis dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dalam meningkatkan produktifitas kerja mereka.

Motivasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, kurang kondusifnya iklim kerja dalam organisasi, mencerminkan akan penurunan motivasi kerja karyawan, berarti iklim kerja organisasi perlu untuk di tangani dengan baik, sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Penelitian ini di lakukan di PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya Kota Batu, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat Iklim Kerja dan tingkat Motivasi Kerja karyawan di perusahaan tersebut, selain itu penelitian ini juga berusaha untuk mengetahui ada tidaknya hubungan iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya Kota Batu.

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif korelatif dengan bentuk kuantitatif. Bentuk kuantitatif di gunakan dalam penelitian ini karena data-data dalam penelitian ini berupa angka-angka atau gejala yang di angkakan. Metode deskriptif sendiri di gunakan adalah agar dapat melukiskan variabel-variabel penelitian secara sistematis, aktual dan cermat. Kemudian metode korelatif yang di gunakan dimaksudkan untuk mengetahui hubungan yang ada antara kedua variabel. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya yang secara keseluruhan berjumlah 210 karyawan. Adapun pengambilan sampelnya sebanyak 25 % dari populasi yang diambil secara random. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data yang digunakan adalah Observasi, Angket dan Dokumentasi. Data-data yang telah diperoleh dari angket, kemudian dianalisa dengan teknik analisa Korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Jika hasil angket iklim kerjanya tinggi, maka mengindikasikan kondusifnya iklim kerja di lingkungan perusahaan tersebut, dan juga jika hasil angket motivasi kerjanya tinggi, maka motivasi kerja karyawannya tinggi. Adapun hasil korelasi adalah, Dari 51 sampel terdapat 23 responden atau 45% kategori tinggi, termasuk kategori sedang 9 responden atau 18% dan termasuk kategori rendah 19 responden atau 38%. Sehingga mayoritas karyawan memiliki motivasi kerja tinggi yakni 22 responden atau 44%. Dari masing-masing responden didapat hasil bahwa iklim kerjanya tinggi yakni sebesar 23 responden atau 46%, dari 51 sampel yang diambil dan sisanya 28 responden sehingga motivasi kerja karyawannya juga relatif tinggi yakni 22 responden atau 44%. Sementara karyawan yang mengalami penurunan iklim kerja sebesar 22 responden atau 44%, dan penurunan motivasi kerjanya yakni sebesar 19 responden atau 38%.

## ABSTRACT

Triatmojo, Prio. 2007. *Hubungan Iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan (di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya Batu)*. Thesis, Faculty of Psychology the State Islamic University of Malang. Advisor: Andik Roni Irawan M.Si.

Key word: Work Climate, Work Motivation, Employee.

Today, many demonstrations in some cities by employees in Indonesia, because they are unsatisfied with the government's policy. The government's policy aims to return investment passion in Indonesia with trying to attract investors in order to invest capital in Indonesia. The aim of the government's policy is revised UU No 13, 2003 about matters pertaining to man power which include 4 points are: separations pay, minimum wage, and contract of employee revised proposal tendency to employer, who is not relevant with the welfare worker.

Dilemma and controversies among government entrepreneur and employees create work climate that is not conducive in this nation. Because of that, psychologically, it influences the employees' work motivations in increasing their ability.

Work climate influences the employees' motivations, so that unconducive work climate indicates decreasing of working motivations. It means that work climate needs to be repaired, it will create work climate conducive.

The research has been done in PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya Batu., aim to know about work climate level, work motivation level, of employee in their/company, beside that the research try to know any relationship between work climate and work motivation in PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya Batu.

The research method using in the present research is correlative descriptive with quantitative. Quantitative form use in this research because the data form is numerical or indication which numeric. Descriptive method it self in this research in order to description statistical variabel, actual and systematic. And then correlative method using aim to know relation between two variable. The research is all the employee in PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya Batu. Which the number of employee are 210 people, while take the sample in this research take the data using observe, koesioner and documentation. The data take from "angket" and the analyze with the correlations technic analysis product moment from pearson.

If the result from koesioner of work climate is high score, it mean the work climate is very conducive. And if the result from koesioner of the work motivation is high score, it mean the work motivation is fine. The result such as from 51 sample any 23 or 45% high category, 9 or 18% middle responder, 19 or 38% low responder. So that the employee has high work climate is 23 or 45% responder from 51 responder and the rest 28 responder so work motivation of employee is high, that is 22 or 44% responder and decline of work motivation is 19 or 38% responder.

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul .....	i
Halaman Judul .....	ii
Halaman Persetujuan .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Surat Pernyataan .....	v
Motto .....	vi
Persembahan .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Abstrak .....	x
Daftar Isi .....	xii
Daftar Tabel .....	xv
Daftar Lampiran .....	xv
<b>Bab I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>Bab II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
A. Iklim Kerja .....	8
1. Pengertian Iklim Kerja .....	8
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja .....	9
3. Unsur-Unsur dalam Iklim Kerja Organisasi .....	12
4. Sistem dan Perilaku Organisasi yang Mempengaruhi Iklim Kerja .....	15
5. Kajian ke-Islaman tentang Iklim Kerja.....	19
B. Motivasi Kerja .....	22
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	24

3. Teori-Teori Motivasi Kerja .....	25
4. Penghambat Motivasi .....	30
5. Kajian ke-Islaman tentang Motivasi Kerja .....	31
C. Hubungan Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja .....	34
D. Hipotesis Penelitian .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	37
A. Tipe penelitian .....	37
B. Identifikasi Variabel .....	38
C. Defenisi Operasional .....	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
1. Populasi .....	39
2. Sampel .....	40
E. Metode Pengumpulan Data .....	41
F. Instrumen Pengumpulan Data .....	42
G. Validitas dan Reabilitas .....	44
1. Validitas .....	44
2. Reliabilitas .....	45
3. Kategorisasi dan Penggolongan Nilai .....	46
H. Teknik Analisis Data .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	50
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	50
B. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian .....	51
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	53
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket .....	53
2. Tingkat Iklim Kerja Karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya .....	55
3. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya .....	57
D. Pengujian Hipotesis .....	58
E. Pembahasan .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	62

A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	64
<b>LAMPIRAN</b>	67



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Uraian</b>	<b>Halaman</b>
1.	Sebaran sampel dalam tabel karyawan tetap .....	40
2.	Sebaran sampel dalam tabel karyawan kontrak .....	41
3.	Gradasi Penilaian Item .....	42
4.	Blue Print Penyebaran Angket Iklim Kerja .....	43
5.	Data Masing-Masing Karyawan Tetap dalam Tabel .....	50
6.	Data Masing-Masing Karyawan Kontrak dalam Tabel .....	51
7.	Validitas Angket Iklim Kerja .....	53
8.	Validitas Angket Motivasi Kerja .....	54
9.	Hasil Uji Reliabilitas Angket Iklim Kerja dan Motivasi Kerja .....	55
10.	Tabel Kategori Iklim Kerja Karyawan.....	56
11.	Tabel Kategori Motivasi Karyawan.....	57
12.	Correlations .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Uraian</b>
Lampiran 1	Surat Pengantar Penelitian
Lampiran 2	Bukti Penelitian dari Perusahaan
Lampiran 3	Bukti konsultasi penyusunan skripsi
Lampiran 4	Angket Iklim Kerja dan Motivasi Kerja
Lampiran 5	Data Kasar Hasil Angket Iklim Kerja
Lampiran 6	Data Kasar Hasil Angket Motivasi Kerja
Lampiran 7	Output SPSS Korelasi Iklim Kerja dan Motivasi Kerja
Lampiran 8	Denah Lokasi Penelitian (Kusuma Agrowisata)
Lampiran 9	Struktur Organisasi Perusahaan (Kusuma Agrowisata)

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Lesunya iklim investasi yang terjadi di Indonesia mendorong pemerintah untuk melakukan tindakan kongkrit yang dapat menarik minat investor untuk menanamkan sahamnya ke Indonesia. Tindakan pemerintah kemudian mengarah pada rencana untuk merevisi UU No 13 tahun 2003, hal ini bertujuan untuk lebih memberikan kemudahan, dan kepuasan lebih terhadap investor dan pihak pengusaha. Namun sayangnya, langkah pemerintah terkesan kurang begitu matang dikaji. Pemerintah kurang memperhatikan pihak lain yang terlibat langsung di dalamnya seperti pekerja atau buruh, yakni dengan menanggung resiko yang cukup merugikan bagi mereka. Yang pada akhirnya permasalahan ini menimbulkan pro-kontra seputar usulan tersebut.

Santernya penolakan tentang usulan revisi tersebut mengalir begitu cepat dari berbagai daerah. di Jawa timur sendiri, tercatat adanya peningkatan demonstrasi besar-besaran yang dilakukan oleh para buruh, motivasi kerja para buruh semakin menurun akibat rencana revisi tersebut, mereka mogok kerja, dan berdemonstrasi untuk terus mempertanyakan nasib dan kesejahteraan mereka yang terancam dihapus.

Sekitar lima ribu buruh dari Serikat Pekerja Nasional (SPN) pada hari Selasa 11/4/2006 berunjuk rasa di depan Gedung DPRD Jawa Timur menolak revisi Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Massa buruh yang berasal dari Malang, Gresik, Sidoarjo dan Pasuruan tersebut mendesak pihak DPRD Jatim agar bersikap tegas menolak revisi UU tersebut. Dalam aksinya, para buruh juga meminta Presiden bersikap tegas menolak revisi UU 13/2003 itu, dan tidak sekadar menunda seperti sekarang ini.

Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) sebagai pihak yang merasa disudutkan dengan aksi tersebut, mempertanyakan pernyataan Komisi IX DPR yang menolak Revisi undang-undang Ketenagakerjaan. Menurut Apindo, pernyataan yang dikeluarkan melalui selebaran itu tidak sah dan ilegal karena tidak dilakukan melalui jalur resmi, yaitu rapat komisi (media Indonesia online 2006).

Dilema dan kontroversi antara pemerintah, pengusaha dan buruh/pekerja menimbulkan iklim kerja yang kurang kondusif di negara ini. Dengan kurang kondusifnya iklim kerja di Indonesia, maka secara psikologis dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dalam meningkatkan produktifitas kerja mereka. Mengingat penelitian yang pernah dilakukan oleh Asmil Mufidah tahun 2002, yang berusaha meneliti tentang “Hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Pabrik Tekstil Kasie Pandaan Pasuruan”. Dalam penelitian tersebut dihasilkan bahwa 33 responden (55%) karyawan memiliki iklim organisasi kerja yang bagus. Kemudian 18 responden (30%) sedang, dan 9 responden (15%) buruk.

Kemudian tingkat motivasi kerjanya 55 responden (92%) bagus, 3 responden (5%) sedang, dan 2 responden (3%) buruk.

Dari hasil penelitian terdahulu dapat diambil kesimpulan bahwa, jika kondisi iklim kerjanya buruk, maka akan berpengaruh kepada penurunan motivasi kerja karyawannya, begitu sebaliknya.

Permasalahan seputar iklim kerja dan motivasi kerja yang ada pada saat dilakukannya penelitian ini, belumlah teratasi dengan baik. Pemerintah seolah telah melakukan hal yang benar, sehingga merasa tidak perlu untuk meluruskan akar permasalahan yang terjadi. Akar permasalahan tersebut terletak pada empat poin usulan revisi Undang-undang tentang ketenagakerjaan, yakni:

1. Soal Pesangon.

UU yang ada: Pemberian pesangon karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan efisiensi mendapatkan dua kali pesangon.

Usulan revisi: Pasal ini dihapus.

2. Soal Upah Minimum

UU yang ada: Upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan saran Dewan.

Usulan revisi: Upah minimum ditetapkan dengan memperhitungkan kondisi perusahaan.

3. Soal Tenaga Asing

UU yang ada: tenaga asing dibatasi

Usulan revisi: Persyaratan tenaga asing lebih dipermudah, padahal tenaga kerja asing semakin banyak yang mengerjakan pekerjaan lapangan, yang telah mampu dilakukan oleh karyawan lokal.

#### 4. Soal Karyawan Kontrak

UU yang ada: Karyawan kontrak (dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu, misalnya 1 tahun) dibatasi hanya pada bidang tertentu.

Usulan revisi: Karyawan kontrak dibuka untuk semua bidang usaha.

Dengan belum ditemukannya solusi kongkrit yang dapat menguntungkan pihak-pihak yang terlibat, maka dengan demikian permasalahan tampaknya memang belum menemukan titik temu. Meskipun pada akhirnya dengan berbagai pertimbangan dan desakan, untuk sementara waktu pemerintah menunda draf tentang revisi UU No 13/2003 tersebut sampai batas waktu yang tidak ditentukan. Artinya, dengan belum ditemukannya solusi yang pasti dan menguntungkan pihak-pihak yang terlibat, iklim kerja di Indonesia, tak terkecuali di Jawa timur, juga belum stabil. Masih banyak indikasi yang bisa menyebabkan labilnya iklim kerja di Jawa timur, antara lain perihal ketersediaan lapangan pekerjaan yang cukup, lemahnya status hukum dan kesejahteraan karyawan di mata perusahaan, terlebih bagi perusahaan yang banyak bergerak di sektor industri, mengingat sektor industri banyak memiliki pekerja atau karyawan dan relatif memiliki kompleksitas permasalahan seputar karyawan.

Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain perilaku individu umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan yang diharapkan, dorongan itu disebut “*motiv*”. Motif merupakan *driving force*, yaitu yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan. Motif seringkali diformulasikan sebagai kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau bisikan hati (*impuls*) dari dalam diri individu.

Ketika seseorang seperti para buruh dan karyawan merasa tidak mendapatkan pemenuhan atas berbagai kebutuhannya dengan baik, maka adalah hal yang wajar bagi mereka untuk menuntut atas pemenuhan kebutuhan mereka. Dengan rendahnya buruknya kondisi iklim kerja di Indonesia, maka semakin mempengaruhi motivasi para buruh untuk bekerja.

Bernard Berelson dan Gary A. Stainer (dalam Suwanto, 1990:19) menyatakan, “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku, kearah kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”. Alex Niti Sumito (dalam Hamidi, 1997; 25) menambahkan, bahwasannya “motivasi bukan saja untuk memenuhi kebutuhan fisik, melainkan juga memberikan kepuasan rohani”.

Penelitian ini dilakukan di PT. Kusuma Satria Disasri Wisata Jaya, karena peneliti menganggap terdapat kesamaan kondisi lingkungan yang serupa dengan iklim kerja di berbagai industri di dalam negeri, berbagai hal terkait seperti buruh, sistem dan status buruh dan kesejahteraannya, soal

pesangon serta kebijakan yang diambil pihak manajemen sering kali menimbulkan pro kontra di lingkungan perusahaan, yang kami anggap sebagai tempat yang aktual serta ideal, yang menarik untuk dilakukan penelitian.

## **B. Rumusan Masalah**

Sebuah permasalahan timbul karena adanya kesenjangan antara teori dengan kenyataan yang ada di lapangan, adanya tantangan, adanya kesangsian ataupun kebimbangan terhadap sebuah hal atau fenomena dan sebagainya. Penelitian ini diharapkan dapat memecahkan permasalahan tersebut atau sedikitnya menutup celah yang terjadi.

Agar pembahasan permasalahan tersebut terfokus, maka perlu dilakukan pembahasan atau perumusan masalah. Untuk itu peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat Iklim kerja karyawan di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya?
2. Bagaimanakah tingkat motivasi karyawan di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya?
3. Adakah hubungan Iklim kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui tingkat Iklim kerja karyawan di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya ?
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya?
3. Mengetahui hubungan Iklim kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya?

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Mengetahui secara tepat tentang kondisi iklim kerja yang ada pada perusahaan tersebut, dengan cara menganalisis tingkat motivasi karyawan berdasarkan kondisi iklim kerja dan kebijakan perundang – undangan, baik di lingkungan perusahaan maupun diluar perusahaan seperti kebijakan pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan secara langsung kepada lembaga pendidikan, seperti di lingkungan perguruan tinggi, maupun di lingkungan industri atau perusahaan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### B. Iklim Kerja

##### 1. Pengertian Iklim Kerja

Menurut Davis (1985;21), bahwa “iklim kerja merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan” Iklim ini dipengaruhi hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi/ perusahaan, seperti sistem kompensasi perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman baik secara fisik maupun secara psikis, kontrak kerja dan birokrasi yang nalar, serta pemenuhan hak-dan kewajiban antara karyawan dan pihak perusahaan.

Steers (1985;93), menyatakan “iklim kerja adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan dan dianggap mempengaruhi perilaku”.

Gibson L.R (1993;4) memberi batasan pengertian tentang iklim kerja, yaitu “Seperangkat prioritas lingkungan kerja yang dipersepsikan pegawai secara langsung atau tidak langsung, yang dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi perilaku”.

Albercht. K (1985;84) mendefinisikan iklim kerja adalah “Kondisi sosial yang berlaku dalam organisasi”. James (1986; 88), mendefinisikan iklim kerja sebagai berikut:

Iklim kerja adalah Faktor-faktor dalam lingkungan kerja individu. apakah rekan sekerja mendorong seseorang berkarya dengan standar yang tinggi, atau apakah mereka mendorong produktifitas yang rendah? Apakah atasan menghargai prestasi yang tinggi atau malah mengabaikannya? Apakah organisasi itu sendiri menunjukkan pada karyawan atau tampak dingin dan tak acuh?. Dalam artian faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi iklim kerja yang dirasakan karyawan dan dapat mempengaruhi terhadap motivasi bekerja pada karyawan.

Penulis mencoba memberikan pengertian yang dapat mewakili semua pengertian yang diberikan para tokoh dengan harapan mendapatkan pengertian yang lebih senada dan memudahkan pemahaman oleh pembaca, bahwasannya iklim kerja adalah :

“Iklim kerja merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan” Iklim ini dipengaruhi hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi/ perusahaan, seperti sistem kompensasi perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman baik secara fisik maupun secara psikis, kontrak kerja dan birokrasi yang nalar, serta pemenuhan hak-dan kewajiban antara karyawan dan pihak perusahaan”.

## 2. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Iklim Kerja

Terdapat delapan faktor yang dapat mempengaruhi iklim kerja yaitu:

### a. Kompensasi yang memadai dan wajar

Kompensasi oleh organisasi perusahaan berarti penghargaan (*Reward*) pada para pekerja yang telah memberi kontribusi dalam

mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Oleh karena itu diperlukan yang namanya kompensasi yang memadai dan wajar jika organisasi perusahaan menginginkan iklim kerja yang baik dalam perusahaan.

b. Kondisi kerja yang aman dan sehat

Kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk para karyawan dalam bekerja, dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja, dengan begitu, kendala yang akan dihadapi dalam bekerja dapat diminimalisir. Kondisi yang aman dan sehat mencakup masalah lingkungan/ tempat kerja, pengembangan potensi dan kreatifitas karyawan, kondisi kerja yang aman tanpa adanya tekanan baik fisik maupun psikis, (serikat kerja, tabungan, uang pesangon, jaminan pensiun, asuransi, sistem penanganan keluhan, dan lain-lain).

c. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan manusia

Organisasi perusahaan terdiri dari berbagai unsur didalamnya, diantaranya terdiri dari sumber daya manusia yang setiap waktu menginginkan perubahan dalam organisasinya, karena itu mereka membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan organisasi yang mereka tempati melalui berbagai program pengembangan ketrampilan dan kreatifitas.

d. Kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketentraman

Organisasi perusahaan yang tumbuh dengan pesat, maka karyawan semakin percaya diri dengan perusahaannya tersebut, dari perasaan percaya diri tersebut akan berlanjut kepada ketentraman, selanjutnya akan menjadi iklim kerja yang baik dalam perusahaan tersebut.

e. Rasa ikut memiliki

Para karyawan dalam menilai perusahaan dimana ia bekerja diharapkan mempunyai perasaan ikut memiliki jika menginginkan organisasinya mengalami kemajuan, dengan begitu para karyawan dapat mencurahkan segala kemampuannya untuk kepentingan organisasi perusahaannya tersebut.

f. Hak-hak karyawan

Karyawan mempunyai kewajiban yang harus dikerjakan, akan tetapi mereka juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan, jadi ada hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi perusahaan tempat ia bekerja.

g. Ruang kehidupan kerja dan menyeluruh ( pengaruh tuntutan-tuntutan pekerja pada kehidupan pribadi )

Karyawan dalam bekerja pasti ada pengaruhnya dalam kehidupan pribadi mereka, karenanya perusahaan diharapkan

memberikan jaminan keamanan dan memberi ruang gerak yang luas kepada karyawannya.

h. Relevansi sosial

Usaha untuk memberikan persepsi yang baik mengenai iklim kerja dalam perusahaan, para karyawan menginginkan kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukannya dengan kehidupan sosial mereka.

### 3. Unsur-Unsur Dalam Iklim Kerja Organisasi

Menurut Davis ada sepuluh unsur dalam iklim kerja yaitu:

a. Kualitas kepemimpinan

Pegawai atau karyawan merasa iklim sebuah organisasi perusahaan menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga, karena itu seorang pemimpin harus dapat menghargai hasil kerja karyawan tersebut.

b. Kadar kepercayaan

Seorang pemimpin yang baik akan memberikan kepercayaan yang tinggi pada karyawan yang mempunyai potensi dalam bidangnya.

c. Komunikasi ke atas dan ke bawah

Komunikasi diibaratkan bagai darah bagi organisasi, dan miskomunikasi memberikan kontribusi yang dapat disamakan dengan rusaknya sistem peredaran dalam lebih dari satu organisasi. Oleh karena

itu tanpa komunikasi yang efektif dari berbagai pihak, pola hubungan yang kita sebut organisasi tidak akan melayani kebutuhan seseorang dengan baik.

d. Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat

Karyawan sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara intrinsik, kebanyakan para karyawan menginginkan keberhasilan dan manfaat dalam suatu pekerjaan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain.

e. Tanggung jawab

Para pegawai atau karyawan tidak saja mengharapkan kesuksesan, tetapi juga menginginkan tanggung jawab dari hasil pekerjaannya.

f. Imbalan yang adil

Imbalan atau kompensasi secara tradisional dihubungkan dengan pekerjaan atau uraian pekerjaan tertentu, ide umumnya adalah semakin besar tanggung jawab seorang manajer, semakin besar kompensasi yang diterima. Karyawan di tingkat bawah mungkin juga memperoleh gaji yang baik, tetapi sistem seperti ini sekarang jarang digunakan. dan sekarang ini yang banyak digunakan adalah, perusahaan banyak memberikan kompensasi karyawan pada tingkat

yang perlu untuk menerima dan mempertahankan karyawan terbaik, serta menawarkan bonus berdasarkan prestasi kerjanya.

g. Tekanan pekerjaan yang nalar

Selain pemberian kesempatan untuk berprestasi pada seorang karyawan, ada kalanya seorang pemimpin (manajer) harus melakukan penekanan yang sewajarnya pada bawahannya.

h. Kesempatan

Para karyawan diberikan kesempatan yang sama dalam hal peningkatan prestasi kerjanya, dan itu adalah salah satu tugas paling penting bagi seorang manajer menilai prestasi kerja karyawan tidak selalu mudah. Sering kali bahkan lebih sulit untuk menyampaikan penilaian kepada karyawan dengan cara yang konstruktif dan tidak menyakitkan hati, serta menerjemahkan umpan balik dari prestasi kerja dari masa lalu ke dalam perbaikan di masa yang akan datang.

i. Pengendalian, struktur, dan birokarasi yang nalar

Para pegawai ingin merasakan bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka, karena itu butuh pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar (transparan).

j. Keterlibatan pegawai ( keikutsertaan )

Pimpinan diharapkan mampu mengikutsertakan karyawannya dalam hal apapun, salah satunya adalah dalam hal menyelesaikan sebuah persoalan.

Faktor-faktor iklim kerja, merupakan hal pokok yang berpengaruh, ketika salah satu faktor yang seharusnya menjadi indikasi tumbuh kembangnya iklim kerja yang baik hilang, maka juga akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang kurang layak, menimbulkan kekecewaan dan frustrasi. Hak-hak karyawan yang tidak diberikan dengan semestinya, akan mempengaruhi keseimbangan antara hak dan kewajiban, dan berpengaruh pada hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan, yang akan memicu tuntutan dan demonstrasi. Manajemen organisasi yang buruk, akan menimbulkan ketidakpercayaan karyawan terhadap pihak manajemen perusahaan. Kondisi kesehatan lingkungan kerja baik fisik maupun psikis yang tidak tersedia, akan mengurangi kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

Kesemuanya adalah beberapa faktor dari sekian faktor iklim, yang jika tidak terpenuhi dengan baik, akan mengarah pada penurunan tingkat motivasi kerja karyawan secara signifikan, yang nantinya juga akan mengurangi kualitas kerja karyawan.

#### **4. Sistem dan Perilaku Organisasi Yang Mempengaruhi Iklim Kerja**

Iklim kerja setiap perusahaan dikembangkan dan dikomunikasikan melalui sistem perilaku organisasi, berikut diuraikan unsur-unsur utama dalam sistem organisasi.

a. Unsur sistem

Iklm suatu organisasi berdasarkan filsafat dan tujuan orang-orang yang bekerja sama untuk menciptakannya. Filsafat perilaku organisasi yang dianut oleh seorang manajer berasal dari premis fakta dan nilai. *Premis fakta* mewakili pandangan kita tentang bagaimana dunia berperilaku, dan ini dipelajari dari telaah ilmu perilaku dan pengalaman pribadi. Dengan demikian dapat dicontohkan bahwa anda tidak akan melompat dari atap gedung lantai sepuluh, karena anda tahu daya gravitasi akan meremukkan tubuh anda, sebaliknya *premis nilai* mewakili pandangan kita tentang diinginkannya tujuan tertentu, sehingga apabila anda sedang sangat tidak bahagia, sehingga anda berkeinginan dan kemudian meloncat dari lantai atap gedung lantai sepuluh.

b. Sistem sosial di tempat kerja

Sistem pengendalian dalam suatu organisasi berinteraksi dengan sikap dan dengan faktor situasi untuk menghasilkan motivasi spesifik bagi setiap pegawai pada saat tertentu, apabila salah satu dari ketiga hal itu: pengendalian, sikap, atau situasi-diubah, motivasi juga akan berbeda. Hubungan merupakan hal yang bersifat kontingensi. Sebagai contoh apabila pengendalian diperketat, akan tetapi sikap dan situasinya tetap sama, motivasi akan berubah dan akan menghasilkan hasil yang berbeda.

c. Model perilaku organisasi

Organisasi berbeda dengan kualitas perilaku organisasi yang dikembangkannya, perbedaan ini secara substansial disebabkan oleh model perilaku organisasi yang tidak serupa yang mendominasi pemikiran manajemen dalam setiap organisasi. Model yang dianut oleh manajer biasanya diawali dengan asumsi tertentu tentang orang-orang yang menimbulkan penafsiran tertentu tentang berbagai peristiwa. Sehingga para manajer sering bertindak seperti yang dipikirkan, akhirnya ini berarti bahwa model yang mendasari yang berlaku, dalam manajemen organisasi (khususnya pejabat eksekutif kepala perusahaan) menentukan iklim dalam perusahaan yang bersangkutan.

d. Model autokratis

Model autokratis sangat berakar dalam sejarah, dan tentunya model ini menjadi model industri yang berlaku luas. Model ini bergantung pada *kekuasaan*. Dalam lingkungan autokratis orientasi manajemen adalah wewenang formal yang resmi. Wewenang ini di delegasikan berdasarkan hak memerintah orang-orang tertentu. Dalam kondisi ini karyawan lebih cenderung bergantung pada atasan (bos) yang memiliki kekuasaan mutlak dan harus dipenuhi, sehingga karyawan sulit untuk berkembang apalagi beraktualisasi dan berprestasi.

e. Model kostodial

Orientasi manajemen dalam pendekatan ini adalah uang, untuk membayar upah dan tunjangan. Karena kebutuhan fisik para pegawai telah cukup terpenuhi, majikan beralih ke kebutuhan rasa aman sebagai penguat motivasi, singkatnya kebergantungan pribadi terhadap bos mulai berkurang, para karyawan lebih mengandalkan kebutuhan materinya kepada organisasi daripada kepada atasan sebagaimana yang di terapkan paa autokrat. Sehingga senioritas dan lamanya masa kerja membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi.

f. Model suportif

Model perilaku organisasi yang suportif berasal dari “prinsip hubungan suportif” seperti yang ditegaskan Reinsis Likert, bahwa:

“kepemimpinan dan proses organisasi lainnya haruslah menjamin kemungkinan maksimum, bahwa dalam semua interaksi dan seluruh hubungan dengan organisasi anggota, dalam kaitannya dengan latar belakang, nilai dan harapannya, akan memandang pengalaman sebagai hal yang suportif dan sebagai hal yang menimbulkan dan mempertahankan rasa berharga dan penting”.

Model suportif bergantung pada kepemimpinan ketimbang pada kekuasaan atau uang. Sehingga seorang peminmpin yang tahu akan nilai-nilai sportifitas (memberikan *reward* dan *punishment*) serta berperilaku bijak dapat lebih membawa organisasi pada tingkat kemajuan yang lebih baik.

g. Model kolegal

Perluasan dari model suportif adalah model kolegal. Istilah “kolegal” berkaitan dengan sekumpulan orang yang memiliki tujuan bersama. Ini merupakan konsep tim. Model kolegal sangat berguna dalam laboratorium penelitian dan lingkungan kerja yang serupa, dan secara berangsur-angsur juga bermanfaat bagi situasi kerja yang lainnya.

Model kolegal kurang bermanfaat dalam lini perakitan, karena lingkungan kerja yang kaku menyukarkan pengembangannya di tempat itu. Adanya hubungan kontingensi menyebabkan hubungan kolegal cenderung lebih berguna dalam pekerjaan yang tidak dipogram, lingkungan intelektual, dan dalam pekerjaan dengan kebebasan secukupnya.

## 5. Kajian Ke-Islaman Tentang Iklim Kerja

Hampir semua sudut kehidupan manusia memiliki kegiatan yang dinamakan bekerja, setiap individu memiliki perannya masing-masing dalam beraktifitas. Mereka melakukan semua kegiatas (aktivitas) dan dalam setiap kegiatas atau aktivitas, terdapat hal yang di kejar, terdapat tujuan serta usaha (ikhtiar) yang sangat sungguh-sungguh untuk mewujudkan aktifitasnya tersebut mempunyai arti.

Bekerja atau pekerjaan dalam Islam adalah aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu, sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang

berkualitas. Bekerja bukan sekedar mencari uang, tetapi ingin mengaktualisasikannya secara optimal dan memiliki nilai transedental yang sangat luhur. Baginya, bekerja itu adalah ibadah sebuah upaya untuk menunjukkan *performance* hidupnya dihadapan Ilahi, bekerja seoptimal mungkin semata-mata karena merasa ada panggilan untuk memperoleh ridha Allah SWT. Karena itu, sangat mustahil seorang muslim yang mengaku dirinya sebagai wakli Allah mengabaikan makna keterpanggilannya untuk bekerja dengan sempurna (Tasmara, 2002: 24).

Bekerja juga, bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, dzikir dan amal saleh dalam mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*).

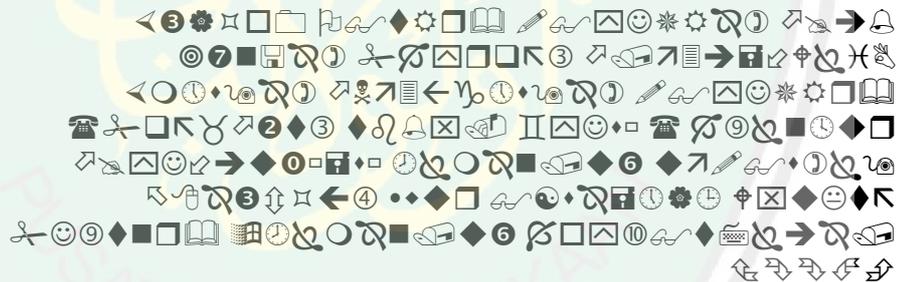
Jadi, apa yang dimaksud iklim kerja dalam Islam adalah bagaimana kerja yang merupakan aktivitas untuk berkarya, mencari uang atau nafkah, memfungsikan keseluruhan potensi akal, hati dan dzikirnya. Merupakan ibadah sebagai bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi, agar mampu menjadi yang terbaik karena sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki kepribadian sebagai iklim dan etos kerja yang terbaik (Tasmara, 2002: 25).

Sebagaimana firman Allah SWT:



Artinya: “Sesungguhnya, Kami telah menciptakan apa-apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, supaya Kami menguji mereka siapakah yang terbaik amalnya (QS. Al-Kahfi: 7).

Ayat tersebut di atas, telah mengetuk banyak hati setiap muslim untuk mampu mengaktualisasikan iklim kerjanya (*personality work*) sebagai bentuk etos dan sungguh-sungguh untuk bekerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi. Mereka sadar bahwa Allah menguji dirinya untuk menjadi manusia yang memiliki amal atau perbuatan yang terbaik, bahkan mereka pun sadar bahwa persyaratan untuk dapat berjumpa dengan Allah hanyalah dengan berbuat amal-amal prestatif, sebagaimana firman-Nya:



Artinya: “Katakanlah: Sesungguhnya Aku Ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya"(QS. Al-Kahfi: 7).

Tampaklah dengan sangat transparan bahwa iklim kerja yang merupakan gaya, model, aktivitas dan kepribadian kerja bagi seorang muslim dapat memberikan makna keberadaan dirinya di hadapan Ilahi. Seorang muslim dapat bekerja secara optimal dan bebas dari segala belenggu atau tirani dengan cara tidak mau terikat atau bertuhankan

sesuatu apa pun selain Allah SWT. Dalam pengertian ini, iklim bekerja bagi seorang muslim adalah pribadi kreatif, eksploratif, tegar dan tidak mau menyerah, berdaya guna, mampu bekerja sama dengan sesamanya (*Hablu Minan Nas*) untuk mencapai tujuan, yang berupaya untuk mengisi kualitas hidup Islami yaitu lingkungan kehidupan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk amal prestatif (amal shaleh), yang berbalut ketangguhan, keberanian, ketabahan, kesungguhan dan tetap yakin bahwa Allah SWT, sebaik-baik pemberi rizki bagi hamba-hamba-Nya (Tasmara, 2002: 27).

### **C. Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Mohyi (1990; 21) mengungkapkan bahwa, motivasi berasal dari kata-kata "*movere*" yang berarti dorongan, dalam istilah bahasa Inggrisnya disebut "*motivation*". Jadi motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan (motif) pada individu (kelompok) agar bertindak (melakukan sesuatu).

Menurut Wexley dan Yulk (dalam As'ad, 1999; 45) "Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja".

Fillmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 1993; 46) mengatakan "Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu".

Tingkah laku manusia ditimbulkan atau dinilai dengan adanya motivasi, motivasi merupakan suatu proses psikologis, namun demikian ini bukan berarti motivasi sebagai satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku manusia. Motivasi terkadang disebut dengan motif (*Motive*), kebutuhan (*Need*), desakan (*Wish*), keinginan (*Want*) dan dorongan (*Drive*)

Motivasi juga merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai keinginan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang, 1989:89)

Menurut Malayu (2001: 76), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Harold Koontz (dalam Malayu 2001; 219) “Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.

Menurut Wyne F. Cascio (dalam Malayu 2001 :219) “Motivasi diartikan sebagai suatu kekuasaan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya”.

Menurut Robert A Baron (dalam Mangkunegara, 1993:93), “Motivasi dapat juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*Drive Arousal*). Jika suatu kebutuhan tidak dapat terpuaskan maka timbul *drive* dan aktifitas individu untuk merespon perangsang (*insentif*) dalam tujuan yang diinginkan; pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas”

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, menggairahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya (Mangkunegara, 1993: 94)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pemberian kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam upaya untuk tercapainya keinginan atau pemenuhan kebutuhan, berdasarkan rangsangan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya, motivator yang dimaksud adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga, menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Adapun faktor-faktor yang mendorong motivasi (*Gisella Hagemen*, 1993: 39) adalah:

- a. Adanya rangsangan kebutuhan akan materi

- b. Pemenuhan kebutuhan sosio psikologis, termasuk didalamnya umpan balik, rasa memiliki, keterbukaan, kejujuran, kepercayaan, keadilan, perhatian, tanggung jawab dan partisipasi.
- c. Pemenuhan kebutuhan intelektual, seperti rasa pemenuhan diri, tugas yang menarik dan bervariasi, dan tantangan.
- d. Kualitas dan fasilitas ruangan untuk bekerja.

### 3. Teori-Teori Motivasi Kerja

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (*power*) yang menarik individu, kearah tercapainya kebutuhan yang diinginkan dapat mengurangi kebutuhan yang belum dicapai. Ada beberapa teori motivasi diantaranya adalah:

- a. Teori kebutuhan dari Maslow

(Dalam As'ad 1999: 94), bahwasannya manusia memiliki kebutuhan yang dapat digolongkan dalam lima tingkatan atau biasa disebut teori hirarki dari Abraham Maslow

Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat fisiologis dasar, kebutuhan

akan rasa aman dan tentram, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, kebutuhan untuk disayangi, kemudian pada tingkatan lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial yakni kebutuhan untuk aktualisasi diri. Dalam perusahaan, kebutuhan-kebutuhan tersebut diatas diterjemahkan sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis dasar

Kondisi lingkungan kerja, seperti kenyamanan ruang dan peralatan kerja, tata letak ruang kerja, gaji, makanan, pakaian, perumahan dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif (aman, nyaman) bebas dari segala bentuk ancaman dan intimidasi baik fisik maupun psikis, keamanan jabatan/ posisi, status kerja yang jelas, jaminan keamanan alat yang dipergunakan dalam aktifitas kerja sehari-hari.

3) Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi

Interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

4) Kebutuhan untuk dihargai

Pemberian penghargaan atau *Reward*, pengakuan oleh perusahaan dengan memberikan penghargaan baik materi seperti hadiah uang,

maupun non materi seperti dijadikan karyawan teladan, dipromosikan jabatan atau mendapat penghargaan yang lain.

5) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

b. **Teori Frederich Hezberg**

Berdasarkan penelitian yang dilakukannya, yaitu dengan gagasannya bahwa, terdapat dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya. rangkaian kondisi yang pertama disebut sebagai motivator dan yang kedua disebut sebagai *Hygene Motivator*. faktor motivator meliputi:

- 2) *Achievement* (Prestasi)
- 3) *Recognition* (Pengakuan)
- 4) *The Work It Self* (Pekerjaan itu sendiri)
- 5) *Responsibilities* (Tanggung jawab)

Faktor yang kedua adalah *Hygene Motivator*, atau biasa disebut sebagai kondisi eksentrik (keadaan pekerjaan) yang terdiri dari:

- 1) *Copany Policy And Administration* (Kebijakan dan administrasi perusahaan)
- 2) *Tehnical Supervisor* (Supervisi)
- 3) *Interpersonal Supervisor* (Hubungan antar pribadi)

- 4) *Working Conditions* (Kondisi kerja)
- 5) *Wages* (Gaji)
- 6) *Status* (Status)
- 7) *Privat* (Kehidupan pribadi)

Kedua faktor tersebut diatas yang akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk kedalam golongan motivator. Motivator adalah yang akan memberikan kepuasan kerja.

Teori-teori tersebut diatas dapat dihayati bahwa, setiap pekerjaan mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu. dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerja, dan dapat pula diartikan bahwasannya, orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi berarti, dalam dirinya juga terdapat motivasi berprestasi yang tinggi. Karena keinginan untuk berprestasi dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Batasan mengenai motivasi sebagai "*The Process By Which Behavior Is Energized And Directed*" (Suatu proses dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan), para ahli psikologi memberikan kesamaan antara Motif dan *Needs* (dorongan atau kebutuhan). Dari batasan di atas, dapat disimpulkan, bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.

c. Teori ERG Aldelfer

Aldelfer sependapat dengan teori kebutuhan Maslow bahwa setiap orang mempunyai suatu kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki, tetapi menurut Aldelfer hirarki kebutuhan hanya meliputi tiga perangkat yaitu:

1) *Existence need*

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, keuntungan tambahan. (*fringe benefits*).

2) *Relatedness need*

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerjanya, baik dengan sesama karyawan maupun hubungan dengan perusahaan.

3) *Growth needs*

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan, kreatifitas, kredibilitas dan kecakapan pegawai.

Dari ketiga hal tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian teori ERG adalah teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi-*Existence* (E), keterkaitan-*Relatedness* (R), dan pertumbuhan- *Growth* (G).

Teori tentang motivasi karyawan di lingkungan kerjanya adalah pemenuhan kebutuhannya secara mendasar. Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif, atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif, jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja, ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerjanya.

#### **4. Penghambat Motivasi**

Seseorang yang tanpa motivasi atau yang kurang motivasi akan terlihat, baik dari luar, maupun dari dalam individu tersebut seperti dari penampilan, ekspresi wajah dan sebagainya. Oleh karena itu penting untuk mengenali tanda-tanda luar seseorang yang kurang termotivasi. Menurut Richard denny (1997:23) menyatakan bahwa, ada tanda-tanda yang mencirikan seseorang tidak termotivasi yaitu:

##### **a. Tanda Luaran**

Tanda yang pertama adalah tampak penampilan. Orang tidak terlalu peduli akan rambut mereka, pakaian, ekspresi wajah kurang gembira, tidak termotivasi, kurang percaya diri. Indikasi utama adalah apa yang dikatakan seseorang pada saat ia berbicara.

##### **b. Kurang Percaya Diri**

Kurang percaya diri sering diekspresikan melalui perasaan, mampukah saya melakukannya, saya tidak memenuhi syarat, tidak

mampu dan seterusnya. Rasa kurang percaya diri bisa disebabkan oleh perkataan orang lain, pengkondisian yang kita alami selama masa kanak-kanak, dan pengkondisian yang pernah dialami.

c. Kecemasan (*worry*)

Kecemasan merupakan salah satu faktor penghambat motivasi. Kecemasan merupakan perasaan yang menghinggapi orang manakala ia cemas akan apa yang bakal menimpa dirinya, rasa takut kehilangan pekerjaan jika ia melakukan kesalahan.

Tanpa adanya motivasi, orang tidak akan melakukan sesuatu. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik jika ada motivasi tinggi meskipun dengan kecakapan yang sedang-sedang saja. Sedangkan orang yang mempunyai kecakapan tinggi, namun tanpa diimbangi dengan motivasi tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu motivasi sangatlah penting untuk dimiliki bagi setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tujuannya, namun motivasi tidak serta merta datang tanpa adanya indikasi yang dapat merangsang seseorang untuk melakukan kegiatan yang diharapkan. Dengan adanya berbagai pemenuhan kebutuhan seseorang yang tersedia dengan baik, maka iklim kerjanya juga akan menjadi baik pula, sehingga dapat memotivasi seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan yang baik dan berprestasi.

## 5. Kajian Ke-Islaman tentang Motivasi Kerja

Sa'ad al-Anshari bercerita, "Bahwa pada suatu hari, seorang sahabat Nabi memperlihatkan tangannya yang hitam dan melepuh. Ketika ditanyakan Nabi tentang hal ini, sahabat itu mengatakan bahwa tangannya melepuh karena dia bekerja keras dengan cara menggali tanah serta mencangkul tanah, demi mencari nafkah untuk keluarganya. Kemudian, Nabi meraih tangan sahabat tersebut dan Nabi mengucapkan masya Allah, beliau kemudian mencium tangan sahabat tersebut yang hitam dan melepuh itu.

Apa yang kita saksikan dari adegan ini? Tidak lain suatu bentuk penghormatan Nabi terhadap seorang mukmin yang bekerja keras, ulet, selalu termotivasi atau terhentak untuk membawa dirinya ke dalam kondisi lebih baik atas *ridla* Tuhannya dan pantang menyerah pada tantangan alam dan zaman. Ketabahan dan keuletan dalam menegakkan cita-cita akan terlihat dari cara kerja seseorang.

Jadi, yang dimaksud motivasi kerja muslim dalam Islam adalah spirit awal atau modal yang sangat besar di dalam menghadapi segala tantangan atau tekanan (*pressure*) hidup untuk menjadi yang lebih baik dihadapan Allah SWT, dan sesamanya serta akan selalu meletakkan spirit atau motif itu dalam kehendak-kehendak Allah (*sunnatullah*), dalam menggapai ridha-Nya. Artinya, barang siapa yang menolak sunnah, maka ia telah menolak nikmat Allah. Maka, motif untuk dapat bekerja keras, ulet dan

pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai motivasi dan etos kerja yang baik (Tasmara, 2002: 125 ).

Sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an:



Artinya: “Maka tatkala Thalut keluar membawa tentaranya, ia berkata: "Sesungguhnya Allah akan menguji kamu dengan suatu sungai. Maka siapa di antara kamu meminum airnya; bukanlah ia pengikutku dan barangsiapa tiada meminumnya, kecuali menceduk seceduk tangan, maka dia adalah pengikutku." Kemudian, mereka meminumnya kecuali beberapa orang di antara mereka. Maka tatkala Thalut dan orang-orang yang beriman bersama dia telah menyeberangi sungai itu, orang-orang yang telah minum berkata: "Tak ada kesanggupan kami pada hari ini untuk melawan Jalut dan tentaranya." Orang-orang yang meyakini bahwa mereka akan menemui Allah, berkata: "Berapa banyak terjadi golongan yang sedikit dapat mengalahkan golongan yang banyak dengan izin Allah dan Allah beserta orang-orang yang sabar” (QS. al-Baqarah: 249).

Ayat di atas, seolah memberikan pendidikan (*ibrah*) pada kaum muslimin, bahwa sesuatu yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan terbangun atas spirit dan motif yang kuat, maka akan terbangun kekuatan

luar biasa dan selalu dibantu atas kekuatan Allah terhadap hamba-hamba yang diridlai-Nya.

Sebenarnya, kalau kaum muslimin mau bertafakkur, merenungkan serta mendalami berbagai makna hidup yang diberikan Allah SWT seolah semuanya adalah kemudahan dan kebahagiaan, tergantung manusia mau memilih jalan yang mana, kebaikan atau keburukan. Rasulullah SAW bersabda, “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selama-lamanya, dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok” (HR. Muslim). Umar Ibnu Khattab berkata, “Hendaklah kamu menghitung-hitung dirimu sendiri sebelum datang hari dimana engkau yang akan diperhitungkan”. Sebagaimana firman Allah:



Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. al-Hasyr: 18).

Dari beberapa pengertian ini, termaksud bahwa tidak ada celah atau alasan bagi pribadi muslim untuk tidak bersemangat (termotif) dalam hidup dan mencapai cita-cita kehidupan lebih baik. Sikap yang selalu disandarkan pada pencapaian prestasi, produktif, kreatif, efisien, selalu berhitung dan membuat perbandingan antara jumlah keluaran (*performance*) dengan energi (*activity time*) atau dengan berbagai hal yang

dikeluarkan (*productivity*) dari hasil motivasi dan semangat yang telah dibangun. Demikianlah, karena setiap pribadi muslim sangat menghayati arti waktu dan semangat hidup sebagai aset termahal dan tertinggi dan tidak mungkin membiarkan semua itu berlalu tanpa nilai-nilai ibadah dan ketakwaan terhadap Allah SWT (Tasmara, 2002: 129).

#### **D. Hubungan Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja**

Motivasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, ketika individu ditempatkan pada lingkungan yang banyak memberikan ruang baginya untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, kebutuhan sosio-psikologisnya terpenuhi, yakni meliputi: kejujuran, kepercayaan, tanggung jawab, partisipasi, rasa memiliki, keterbukaan, kredibilitas, perhatian dan keadilan, maka individu tersebut akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal, berarti sumber daya manusia yang ada dapat bekerja secara efektif untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi yang menurun, seringkali diakibatkan dari kebijakan perusahaan maupun kebijakan pemerintah yang berubah-ubah yang sangat menyudutkan dan merugikan buruh/ karyawan. Hal ini jelas akan berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal. Sebagai contoh, mogoknya kerja para buruh di sebagian daerah di Indonesia, yang dipicu oleh kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk merevisi undang-undang no 13/2003, yang diklaim banyak merugikan di pihak buruh, baik dari segi materiil maupun non materiil. Hal tersebut pada akhirnya menimbulkan dampak penurunan motivasi

kerja dan produktifitas para buruh, yakni dengan melakukan mogok kerja dan melakukan demonstrasi besar-besaran ke pusat-pusat pemerintahan, baik di daerah, mapupun di Ibu Kota.

Kurang kondusifnya iklim kerja dalam organisasi, baik yang ada di dalam perusahaan, maupun yang ada di luar perusahaan, mencerminkan akan penurunan motivasi kerja karyawan, berarti iklim kerja organisasi perlu untuk di tangani dengan baik, sehingga menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Iklim kerja yang bersifat kondusif, dapat motivasi kerja karyawan untuk bekerja dengan lebih, sehingga prestasi kerja bersifat positif. Berarti sumber daya manusia di organisasi tersebut bekerja secara baik dan optimal. Sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif, karena di dukung oleh SDM yang bermotivasi kerja tinggi.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk atau pengutaraan pendapat meskipun kebenarannya masih harus dibuktikan. (Depdikbud). Hipotesis dalam Arikunto dijelaskan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto).

Dalam penelitian ini, penulis menetapkan status hipotesis kerja sebagai berikut: apabila iklim kerja organisasinya tinggi, maka akan tinggi pula motivasi kerjanya.

Penulisan hiopotesisnya adalah:

$H_A$  = *Ada hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan.*

$H_o$  = *Tidak ada hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan.*

$H_A$  adalah hipotesis alternatif atau hipotesis kerja, artinya apabila dalam penelitian terbukti bahwa ada pengaruh antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan, maka hipotesis penulis benar.  $H_o$  adalah hipotesis nol, artinya apabila hipotesis tersebut tidak terbukti, maka harus ditolak.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Pada suatu penelitian, penentuan metode penelitian yang akan digunakan merupakan salah satu langkah yang amat penting. Karena adanya kesalahan pemahaman dalam menentukan metode yang digunakan, akan mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan data, analisa data, serta pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Oleh karena itu, ketepatan dalam pemilihan dan penggunaan metode penelitian layak untuk diperhatikan. Bab III ini akan membahas secara rinci mengenai metode yang digunakan dalam penelitian.

Adapun pengertian dari metode penelitian itu dapat diuraikan sebagai berikut: metode adalah tata cara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan, dan penelitian adalah rangkaian kegiatan ilmiah dalam rangka pemecahan dari permasalahan (Azwar 2003).

#### **A. Tipe penelitian**

Menurut Kerlinger dan Retno, penelitian ilmiah adalah “penyelidikan yang sistematis, terkoordinasi, empiris, dan kritis tentang fenomena-fenomena alami dengan dipandu oleh teori dan hipotesa tentang hubungan yang diperkirakan terdapat diantara fenomena-fenomena itu.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian gabungan dari deskriptif dan korelatif dengan bentuk kuantitatif. Alasan digunakan tipe penelitian gabungan ini adalah untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal, dan sesuai dengan

tujuan penelitian. Penggunaan metode deskriptif ini diharapkan dapat melukiskan variabel-variabel penelitian secara sistematis, aktual dan cermat. Metode korelatif ini digunakan dengan alasan supaya dapat menjelaskan hubungan antara kedua variabel penelitian. Kemudian bentuk kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena data-data dalam penelitian ini berupa angka-angka, atau gejala yang diangkakan.

### **B. Identifikasi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang saling berkaitan, yaitu variabel bebas akan mempengaruhi terhadap variabel terikatnya. kedua variabel tersebut yaitu:

1. Variabel bebas (X): Iklim kerja
2. Variabel terikat (Y): Motivasi kerja

### **C. Defenisi Operasional**

Definisi operasional adalah sesuatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan konstruk, ataupun memberikan sesuatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. (Nazir 2003;126)

Dalam penelitian ini definisi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Iklim kerja adalah: iklim kerja merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat

mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan” Iklim ini dipengaruhi hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan, seperti sistem kompensasi perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman baik secara fisik maupun secara psikis, kontrak kerja dan birokrasi yang nalar, serta pemenuhan hak-dan kewajiban antara karyawan dan pihak perusahaan.

2. Motivasi kerja: “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi seringkali didasarkan pada pemenuhan kebutuhan akan materi, kepuasan psikologis, dan pemenuhan kebutuhan akan pendidikan.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Arikunto (2002;108) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi merupakan totalitas semua kasus, kejadian, orang, hal, dan lain-lain.

Populasi bisa berwujud sejumlah manusia, kurikulum, kemampuan manajemen, alat-alat yang digunakan dan sebagainya. Pada penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya kota Batu.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2002; 57), “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut”. Dengan meneliti sampel diharapkan memperoleh hasil yang menggambarkan sikap dan keadaan populasi tersebut secara keseluruhan.

Karena populasi penelitian ini lebih dari 200 orang karyawan, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sejumlah sampel, yang memiliki karakteristik dan ciri-ciri yang sama dengan populasi secara global. Sampel diambil secara random dan mewakili semua departemen yang tersebar di seluruh perusahaan, sejumlah 50 orang. Pengambilan sampel didasarkan oleh teori yang dibuat suharsimi arikunto, bahwa sampel yang lebih dari 100 orang dapat diambil alternatif sampelnya 25%. Berikut data sebaran sampel dalam tabel karyawan tetap dan karyawan kontrak

**Tabel: 1**  
**Sebaran sampel dalam tabel karyawan tetap**

No.	Departemen	Laki-laki	Perempuan	Total
1.	K.U.A	1	1	2
2.	B.T.T	2	2	4
3.	B.T.S	3	3	6
4.	K.A.A	3	3	6
5.	F & B	3	3	6
6.	Marketing	2	2	4
<b>Total</b>				<b>28</b>

**Tabel: 2****Sebaran sampel dalam tabel karyawan kontrak**

No.	Departemen	Laki-laki	Perempuan	Total
1.	K.U.A	2	1	3
2.	B.T.T	2	0	2
3.	B.T.S	1	0	1
4.	K.A.A	5	3	8
5.	F & B	2	2	4
6.	Marketing	2	2	4
<b>Total</b>				<b>22</b>

**E. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah prosedur standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Secara umum metode pengumpulan data dibagi menjadi tiga, yakni dengan metode pengumpulan langsung, metode dengan menggunakan pertanyaan, dan metode khusus (nazir 2003; 174).

Pada umumnya, penggalian data dilakukan dengan menyangkut ketiga aspek diatas, yakni kuesioner atau angket, dokumentasi, observasi dan wawancara.

Namun dalam penelitian ini demi untuk memudahkan penggalian data, penelitian ini hanya menggunakan metode kuesioner/angket, sementara dokumentasi hanya digunakan untuk metode penunjang.

## F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian berikut berupa Angket Iklim kerja dan Angket Motivasi kerja, dengan menggunakan pertanyaan *favourabel* (senada). Angket adalah penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respon) tertulis seperlunya. (kartono 1990; 217). Penggalan data dilakukan dengan menggunakan Angket skala likert dengan gradasi penilaian jawaban masing masing item, sebagai berikut:

**Tabel: 3**  
**Gradasi Penilaian Item**

Pertanyaan	Skor Favourabel
SS	4
S	3
TS	2
STS	1

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

**Tabel: 4**  
**Blue Print Penyebaran Angket Iklim Kerja**

No.	Variabel	Aspek	Penyebaran item
1	Iklim kerja	Sistem kompensasi perusahaan yang sesuai dengan kebijakan pemerintah kota dan transparan.	4, 8, 11, 14, 19, 24, 27, 32, 36, 39
		Kondisi lingkungan kerja, yang aman baik psikis, maupun fisik dengan menganut prinsip-prinsip ergonomi.	3, 6, 10, 15, 18, 21, 25, 28, 35, 37
		Kontrak kerja (Status jabatan), dan Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	1, 5, 12, 16, 20, 23, 26, 30, 33, 40
		Pemenuhan hak-hak karyawan.	2, 7, 9, 13, 17, 22, 29, 31, 34, 38
2	Motivasi kerja	Pemenuhan kebutuhan akan materi.	9, 13, 17, 20, 24, 28, 30, 33, 37, 40
		Pemenuhan kebutuhan psikologis.	1, 3, 6, 11, 15, 22, 25, 31, 34, 38
		Tanggung jawab.	2, 5, 8, 14, 16, 19, 27, 29, 32, 36
		Pemenuhan kebutuhan akan Pendidikan.	4, 7, 10, 12, 18, 21, 23, 26, 35, 39
<b>Total</b>			<b>80</b>

*(Aspek Blue Print tentang Iklim Kerjadan motivasi kerja diambil dari teori para tokoh yang terdapat dalam Kajian Pustaka)*

## G. Validitas dan Reabilitas

### 1. Validitas

Uji Validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana skala yang digunakan, mampu menghasilkan data yang akurat sesuai tujuan ukurnya (Azwar; 2000).

Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba terpakai yaitu penelitian langsung dijadikan sebagai dasar analisa.

Rumus uji coba validitas yang digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Untuk mengetahui korelasi antara dua variabel, maka digunakan rumus korelasi *product moment*. Penggunaan rumus ini karena penelitian ini mengandung dua variabel dan fungsinya untuk mencari hubungan diantara keduanya, selain itu karena data yang akan didapat bersifat interval. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = Jumlah responden

x = Variabel yang diperoleh tentang iklim kerja

$y$  = Variabel yang berisi tentang motivasi kerja

$r_{xy}$  = Korelasi *Product Moment*

Apabila hasil dari korelasi item dengan total item satu faktor didapatkan probabilitas ( $P$ ) < 0,050, maka dikatakan signifikansi dan butir-butir tersebut dianggap sah atau valid untuk taraf signifikansi 5%, sebaliknya jika didapatkan probabilitas ( $P$ ) > 0,050, maka disebut tidak signifikan dan butir-butir dalam angket tersebut dinyatakan tidak sah atau tidak valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi atau kepercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Hal ini ditunjukkan konsistensi skor yang diperoleh subjek yang diukur dengan alat yang sama (Suryabrata, 2000). Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien, dengan angka antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 1999). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisa *Alpha Cronbach*

Rumusnya:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right]$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien Reliabilitas Alpha

k = Banyaknya Belahan

$S^2_j$  = Varians Skor Belahan

$S^2_x$  = Varians Skor Total

Untuk mendapatkan nilai varian rumusnya adalah :

$$S^2 = \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2 / N}{N}$$

Apabila teknik analisis data ini tidak sesuai dengan data penelitian maka Pengolahan data dan penghitungan reliabilitas akan menggunakan bantuan komputer program SPSS 11.0 *For Windows*.

#### H. Teknik Analisis Data

Analisa data menurut Lexy J. moleong dalam ( M. Iqbal Hasan “Poko-pokok Penelitian dan Aplikasinya”) adalah “Proses mengorganisasikan dan mengurutkan atau ke dalam pola, kategori dan uraian satuan dasar sehingga dapat dirumuskan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data”. Analisa data merupakan bagian yang amat penting, karena analisa data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Data yang diperoleh dari hasil penelitian merupakan data kasar atau data mentah yang harus diolah, dalam bentuk yang lebih sederhana, sehingga dapat dibaca dan dipahami dengan mudah. Untuk itulah perlunya teknik analisa data.

Analisis data dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat iklim kerja dengan motivasi kerja di lingkungan perusahaan PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya, dengan menggunakan teknik analisa data statistik. Teknik analisa data statistik dalam penelitian ini adalah teknik analisa data koefisien korelasi *Pearson*, karena dalam peneltian ini, keduanya merupakan data interval, sehingga menurut M. Iqbal hasan, teknik analisa data yang digunakan adalah koefisien korelasi *pearson*, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara variabel penelitian. Adapun rumus darai korelasi Pearson adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = Jumlah responden

x = Variabel yang diperoleh tentang iklim kerja

y = Variabel yang berisi tentang motivasi kerja

$r_{xy}$  = Korelasi *Product Moment*

Kemudian koefisien korelasi atau indeks yang digunakan untuk mengukur derajat hubungan meliputi kekuatan hubungan dan bentuk/arah hubungan. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada pada -1 dan +1. sedangkan untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-), atau  $(-1 \leq r_{xy} \leq +1)$ .

Ditambahkan pula oleh M Iqbal hasan bahwa:

1. Semakin dekat nilai koefisien korelasi ke +1, maka semakin kuat korelasi positifnya.
2. Semakin dekat nilai koefisien korelasi ke -1, maka semakin kuat koefisien korelasi negatifnya.
3. Jika koefisien korelasi bernilai 0 (nol) atau mendekati 0 (nol), maka variabel tidak menunjukkan korelasi.
4. Jika koefisien korelasi bernilai +1, maka variabel-variabel menunjukkan korelasi positif sempurna, atau
5. Jika koefisien korelasi bernilai -1, maka variabel-variabel menunjukkan korelasi negatif sempurna.

Adapun langkah-langkah dalam analisa data ini dilakukan sepenuhnya dengan bantuan komputer program *SPSS 11*, dan buku panduan *SPSS*. Untuk kemudian hasil korelasi yang diperoleh dari penghitungan variabel tersebut dianalisa ada tidaknya hubungan antara variabel dengan ketentuan yang telah diuraikan diatas.

### **Kategorisasi dan Penggolongan Nilai**

Kategorisasi dan penggolongan nilai adalah menguji signifikansi perbedaan antara mean skor empiris atau mean sampel ( $M$ ) dan mean skor teoritis atau mean populasi ( $\mu$ ). Cara ini bertujuan untuk kategorisasi individu ke dalam jenjang rendah, sedang, dan tinggi, namun tidak

mengasumsikan distribusi populasi yang normal. Untuk itu perlu dihitung suatu interval batas bawah dan batas atas skor-skor yang berbeda secara signifikan dari harga mean populasi, menurut tingkat kepercayaan yang diinginkan (Azwar; 2000).. Hal ini dilakukan dengan rumusan interval:

$$\mu - t(\alpha/2, n-1)(S/\sqrt{n}) \leq X \leq \mu + t(\alpha/2, n-1)(S/\sqrt{n})$$

Keterangan:

$\mu$  = Mean teoritis pada skala

$t(\alpha/2, n-1)$  = Harga kritis t pada taraf signifikansi  $\alpha/2$  dan derajat

s = Standar deviasi skor

n = Banyaknya subjek

Pengkategorian Nilai Iklim Kerja:

Kategori	Interval
Tinggi	>109
Sedang	103-109
Rendah	<103

Pengkategorian Nilai Motivasi Kerja:

Kategori	Interval
Tinggi	>125
Sedang	106-125
Rendah	<103

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian tentang hubungan iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan dilakukan di PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya atau yang lebih di kenal dengan istilah Kusuma Agrowisata berlokasi di kota Batu, Jawa Timur, 19 Km dari kota Malang.

Perusahaan yang pada mulanya bergerak pada bidang Agro Wisata ini semakin lama semakin berkembang ke sektor Industri, Hotel dan *Real Estate*. Sehingga pada saat sekarang telah mampu menyerap 208 karyawan yang tersebar di masing-masing departemen, baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap. Berikut data masing-masing karyawan tetap dalam tabel:

**Tabel: 5**

**Data Masing-Masing Karyawan Tetap dalam Tabel**

No.	Departemen	Laki-laki	Perempuan	Total
1.	K.U.A	12	17	39
2.	B.T.T	31	27	58
3.	B.T.S	20	18	38
4.	K.A.A	11	5	16
5.	F & B	18	7	25
6.	Marketing	6	6	12
<b>Total</b>				<b>186</b>

**Tabel: 6****Data Masing-Masing Karyawan Kontrak dalam Tabel**

No.	Departemen	Laki-laki	Perempuan	Total
1.	K.U.A	2	1	3
2.	B.T.T	2	0	2
3.	B.T.S	1	0	1
4.	K.A.A	5	3	8
5.	F & B	2	2	4
6.	Marketing	2	2	4
<b>Total</b>				<b>22</b>

Keterangan:

K.U.A : Keuangan Umum dan Administrasi

K.A.A : Klinik Agribisnis Dan Agrowisata

F & B Entertainment : *Food And Beverage Entertainment*

B.T.T : Budidaya Tanaman Tahunan

B.T.S : Budidaya Tanaman Semusim

## B. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian

Penelitian difokuskan pada semua karyawan yang berada di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya. Populasi penelitian terbilang cukup banyak dengan kurang lebih total 208 karyawan, maka peneliti memutuskan mengambil sampel, untuk memudahkan penggalan data. Arikunto menjelaskan bahwa, jika populasi penelitian berjumlah kurang dari 100

orang, maka populasi harus didata semua, sebaliknya, namun jika lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel, untuk itu peneliti mengambil sampel sebanyak 25% atau 50 responden, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh arikunto.

Observasi dilakukan dalam beberapa tahap, pertama observasi dilakukan dengan mengikuti program Praktik Kerja Lapangan Profesi, pada bulan Juli-Agustus 2006, dengan menggali data melalui pengamatan langsung, serta meminta arsip-arsip perusahaan yang dianggap mendukung data penelitian, seperti data karyawan, struktur organisasi maupun aturan-aturan dalam perusahaan. Kedua, observasi dilakukan pada tanggal 25 Februari 2007, dengan mendata sejumlah populasi dan sampel penelitian. Setelah populasi dan sampel penelitian di dapat, maka pada tanggal 27 maret 2007 dilanjutkan dengan menggali data. Data diperoleh dengan menyebarkan angket kepada 50 responden yang telah ditentukan.

Proses penggalan data tersebut dilakukan selama 3 hari, pertama pada tanggal 27 maret dilakukan di lingkungan perusahaan pada saat jam kerja, yakni dengan memperoleh 32 responden, dan sisanya pada tanggal 28-29 maret, dilakukan di rumah masing-masing karyawan, yang secara kebetulan tempat tinggal karyawan berada di sekitar perusahaan serta tidak terlalu jauh. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan, karena pada saat jam kerja, maupun jam istirahat, karyawan akan merasa terganggu akan tugas-tugas yang harus diselesaikannya. Dengan cara ini, akhirnya data berhasil diperoleh. Dengan data yang telah didapat, kemudian diolah dan disimpulkan.

## C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket

Uji validitas dan uji reliabilitas di lakukan pada kedua variabel, yakni variabel pertama (X) Iklim kerja, dan variabel kedua (Y) Motivasi kerja. Adapun uji validitas dan uji reliabilitas angket dengan menggunakan *Try out* terpakai. Artinya, data yang ada, langsung dianalisa dan digunakan sekaligus sebagai sampel.

#### a. Validitas

Suatu data dikatakan valid (sah) jika mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut yang dapat dilihat dari skornya, Dari uji validitas yang telah dilakukan dapat diperoleh sebagai berikut:

Tabel: 7

#### Validitas Angket Iklim Kerja

No	Aspek	Item		Total
		Valid	Gugur	
1	Sistem kompensasi perusahaan yang sesuai dengan kebijakan pemerintah kota dan transparan.	4, 14, 19, 24, 27, 32, 36, 39	8, 11	10
2	Kondisi lingkungan kerja, yang aman baik psikis, maupun fisik dengan menganut prinsip-prinsip ergonomi.	21, 25, 28	3, 6, 10, 15, 18, 35, 37	10
3	Kontrak kerja (Status jabatan), dan Kesempatan untuk mengembangkan	1, 30, 33	5, 12, 16, 20, 23, 26,	10

	kemampuan		40	
4	Pemenuhan hak-hak karyawan.	2, 7, 13, 17, 29, 38	9, 22, 31, 34,	10
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

Validitas yang dapat disimpulkan dari tabel iklim kerja diatas adalah sebanyak 20 item antara lain:

1, 2, 7, 4, 13, 14, 17, 19, 21, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 36, 39, 38 dan sisanya adalah tidak valid.

**Tabel: 8**  
**Validitas Angket Motivasi Kerja**

No	Aspek	Item		Total
		Valid	Gugur	
1	Pemenuhan kebutuhan akan materi.	9, 13, 20, 24, 30	17, 28, 33, 37, 40	10
2	Pemenuhan kebutuhan psikologis.	1, 3, 6, 11, 15, 38	22, 25, 31, 34	10
3	Tanggung jawab.	5, 8, 16, 19, 36	2, 14, 27, 29, 32	10
4	Pemenuhan kebutuhan akan Pendidikan.	4, 10, 12, 21, 35	7, 23, 26, 39	10
<b>Total</b>		<b>22</b>	<b>18</b>	<b>40</b>

Validitas yang dapat disimpulkan dari tabel motivasi kerja diatas adalah sebanyak 22 item antara lain: 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 24, 30, 35, 36, 38 dan sisanya adalah tidak valid.

Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah bila nilai signifikasinya (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid, dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (artinya butir pernyataan tersebut gugur).

#### b. Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto 1993). Arikunto menentukan kriteria indeks reabilitas adalah sebagai berikut:

Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach*. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 (minimal memiliki kriteria tinggi) maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel.

**Tabel: 9**

#### **Hasil Uji Reliabilitas Angket Iklim Kerja dan Motivasi Kerja**

Variabel	Alpha	Keterangan
Iklim kerja	50,0	Reliabel
Motivasi kerja	50,0	Reliabel

## **2. Tingkat Iklim Kerja Karyawan PT. Kusuma Satria Dinasri Wisata**

### **Jaya**

Tingkat iklim kerja karyawan PT. Kusuma Satria Dinasri Wisata Jaya, yang telah dihitung secara statistik pada masing-masing kelompok

responden mayoritas berada pada kategori tinggi, sebesar 23 orang atau 46% dari responden. Berada pada kategori sedang sebanyak 5 orang atau 10% dari responden, dan sisanya sebanyak 22 orang atau 44% dari responden berada pada kategori rendah. Jadi, iklim kerja karyawan PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya relatif tinggi.

**Tabel: 10**  
**Tabel Kategori Iklim Kerja Karyawan**

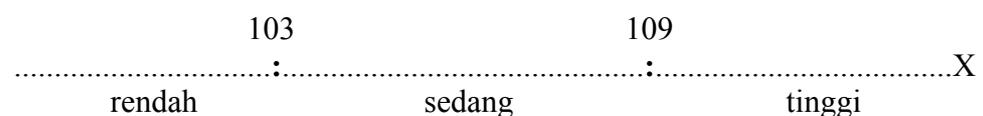
Kategori	Interval	Iklim kerja karyawan	
		Responden	Persen (%)
Tinggi	> 100	23	46
Sedang	103-109	5	10
Rendah	<103	22	44

Penentuan kategori tersebut di atas, ditentukan dari perhitungan di bawah ini:

$$106,80 - (1,98) (8,259/\sqrt{51}) \leq X \leq 106,80 + (1,98) (8,259/\sqrt{51})$$

$$103,7 \leq X \leq 109,9.$$

Dengan demikian, diperoleh norma kategorisasi diagnosis berdasar skor sebagai berikut:



### 3. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya

Hasil perhitungan statistik data tingkat motivasi kerja karyawan Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya, diperoleh gambaran mayoritas pada kategori tinggi, sebanyak 22 orang atau 45% dari responden. Termasuk kategori sedang berjumlah 9 orang atau 18% dari responden, dan sisanya berada pada kategori rendah berjumlah 19 orang atau 38% dari jumlah responden. Artinya, mayoritas atau keseluruhan karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya memiliki tingkat motivasi relatif tinggi.

**Tabel: 11**  
**Tabel Kategori Motivasi Karyawan**

Kategori	interval	Motivasi kerja karyawan	
		Responden	Persen (%)
Tinggi	>125	22	44
Sedang	106-125	9	18
Rendah	<106	19	38

Penentuan kategori tersebut di atas, ditentukan dari perhitungan di bawah ini:

$$115,72 - (1,98) (7,407/\sqrt{51}) \leq X \leq 115,72 + (1,98) (7,407/\sqrt{51})$$

$$106,36 \leq X \leq 125,07.$$

Dengan demikian, diperoleh norma kategorisasi diagnosis berdasar skor sebagai berikut:



#### D. Pengujian hipotesis

Telaah terhadap hipotesa penelitian ini dijelaskan dengan analisa korelasi *product moment*. Adapun hasil dari pengujian tersebut akan membuktikan hipotesis dari penelitian ini.

Hipotesa yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah ”terdapat hubungan positif antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan”

Pembuktian dari hipotesa ini adalah dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dari Pearson. Adapun hasil uji korelasi dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel: 12**

**Correlations**

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,318*
	Sig. (2-tailed)	,	,025
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	,318*	1
	Sig. (2-tailed)	,025	,
	N	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel diatas adalah output dari hasil korelasi antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata jaya, diperoleh angka signifikansi  $0,025 < 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa ada hubungan

yang signifikan antara iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya.

Pengujian hipotesis yang telah kami lakukan, dapat disimpulkan bahwa, hipotesis dalam penelitian ini terbukti benar, atau dapat diterima yaitu ada hubungan antar iklim kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya.

#### **E. Pembahasan**

Menurut Davis (1985;21), bahwa “iklim kerja merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan” Iklim kerja ini dipengaruhi hampir semua hal yang terjadi dalam lingkungan organisasi/ perusahaan. Dengan adanya iklim kerja yang berubah dan tidak kondusif, maka akan berdampak pada kestabilan psikologi dan kinerja karyawan yang terlibat di dalamnya. Perubahan kebijakan yang terjadi seperti pada saat sekarang ini, yakni tentang rencana pemerintah merevisi UU No/13/2003 tentang ketenaga kerjaan yang banyak merugikan pihak karyawan, semakin menambah berat dampak psikologis yang dirasakan oleh karyawan, sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerjanya. Hal ini terbukti bahwasannya dengan adanya kebijakan tersebut, terdapat beberapa kasus demonstrasi diberbagai pelosok tanah air, yang diakibatkan oleh ketidakpuasan dan kekecewaan terhadap kebijakan tersebut.

Sementara di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata jaya, iklim kerjanya tinggi yakni 23 responden atau 45%, termasuk kategori sedang 9 responden atau 18% dan termasuk kategori rendah 19 responden atau 38%. Sehingga mayoritas karyawan memiliki motivasi kerja tinggi yakni 22 responden atau 44%.

Kebijakan pemerintah kurang berpengaruh di lingkungan perusahaan. Pertama, soal usulan revisi bahwa pesangon dihapuskan terhadap karyawan tidak terjadi, Kedua, soal upah minimum, sebagaimana yang telah penulis singgung pada alinea diatas, bahwa UMR yang ada masing dengan tetap mengacu pada kebijakan pemerintah kota, meski usulan revisi bahwa UMR mengacu pada kondisi perusahaan. Kondisi perusahaan yang sehat dan berkembang membuat hal tersebut tidak terlalu berpengaruh di lingkungan perusahaan tersebut, karena memang UMR yang diberikan masih tinggi.

Ketiga, pengalihan status karyawan tetap ke karyawan kontrak, atau perluasan karyawan kontrak di semua sektor departemen telah banyak terjadi, akan tetapi para karyawan memaklumi dan tidak mampu untuk berbuat banyak karena, tuntutan kebutuhan akan materi lebih dirasakan daripada kebutuhan lainnya. Padahal jika melihat teori yang disampaikan oleh Davis yang menyangkut unsur-unsur iklim kerja yang sehat antara lain tentang pengendalian struktur dan birokrasi yang nalar. Gunanya adalah untuk dapat menampung semua kebutuhan dan keluhan yang dirasakan oleh karyawan, yakni Para pegawai ingin merasakan bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka, karena itu butuh

pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar (transparan). Meski pada kenyataannya di lapangan hal tersebut tidak terlalu diperhatikan, sehingga motivasi mereka pada dasarnya mengalami penurunan, karena salah satu unsur iklim kerjanya tidak tersedia dengan baik. Penurunan motivasi lebih bersifat kualitas kerja yang menurun, akan tetapi, tuntutan kebutuhan akan materi lebih besar dan mampu mengalahkan kebutuhan yang lain.

Kempat, usulan revisi tentang tenaga kerja asing bebas masuk di semua sektor pekerjaan, juga tidak terdapat dalam perusahaan tersebut, sehingga hal tersebut tidak memberikan pengaruh sama sekali.

Meski demikian, iklim kerja yang tinggi di lingkungan perusahaan tersebut bukan berarti tidak terdapat permasalahan yang terjadi sama sekali, permasalahan yang mendasar dalam perusahaan lebih didominasi oleh keluhan karyawan seputar pekerjaan yang kurang ditampung dan di tanggap dengan baik, sehingga menimbulkan penurunan iklim kerja terhadap karyawan sebesar 22 responden atau 44%, dan penurunan motivasi kerja karyawan yakni sebesar 19 responden atau 38%.

Permasalahan seputar iklim kerja memang terdapat hubungan yang sangat signifikan dengan motivasi kerja karyawannya, jika iklim kerja organisasinya tinggi, maka motivasi kerja karyawan juga tinggi, dan jika iklim kerja organisasinya rendah, maka motivasi kerjanya juga ikut menurun.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa statistik dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Iklim kerja karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya tergolong tinggi.
2. Tingkat motivasi karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya juga tergolong tinggi.
3. Hubungan antara Iklim kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya adalah korelasi positif, yakni jika iklim kerjanya tinggi, maka motivasi karyawannya akan tinggi, dan sebaliknya, bahwa jika iklim kerjanya rendah, maka akan membuat motivasi kerja karyawannya rendah.

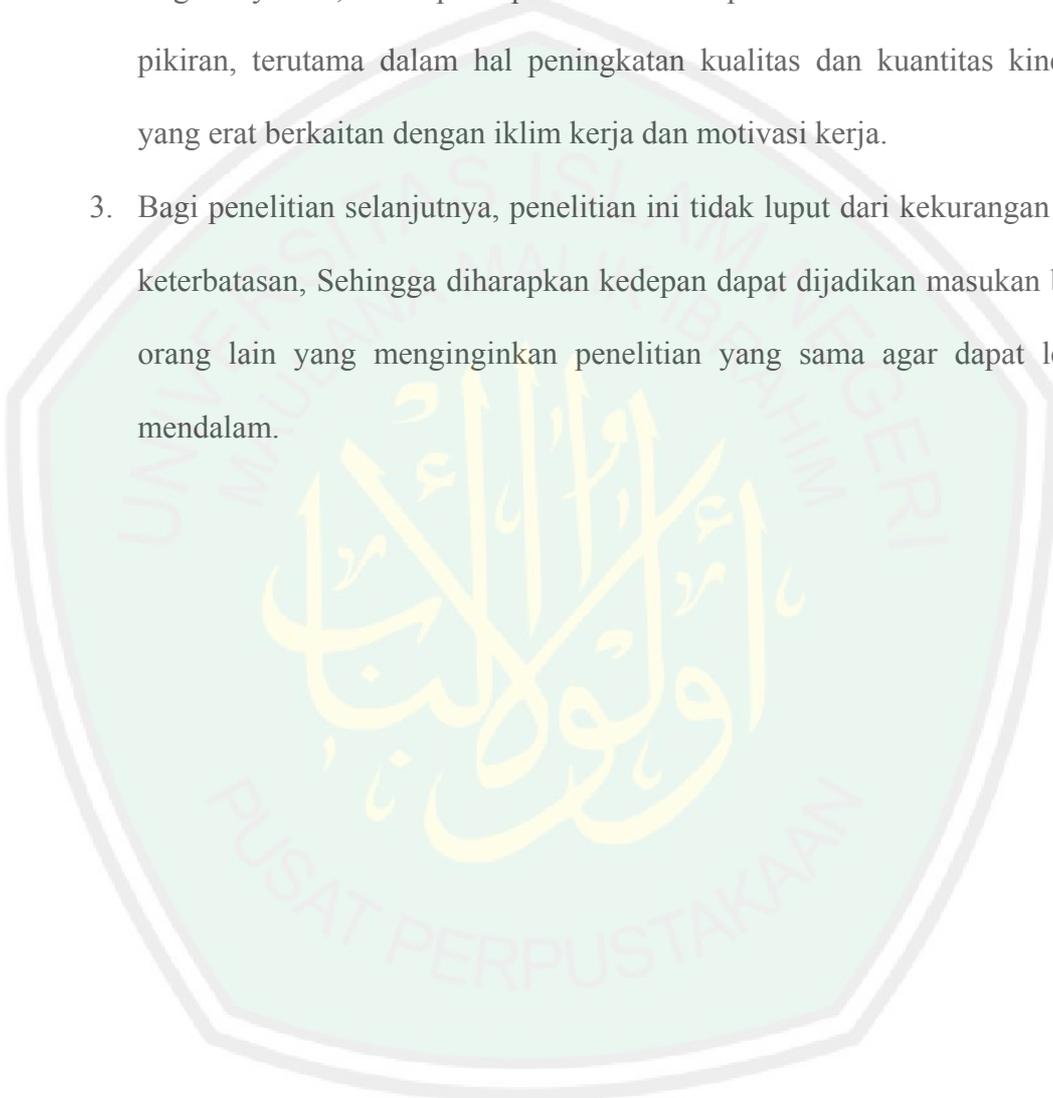
#### D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan, antara lain:

1. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan, terutama dalam hal peningkatan motivasi kerja secara kualitas, maupun

kuantitas, sehingga antara karyawan dengan pihak perusahaan dapat terjalin hubungan simbiosis mutualisme yang saling menguntungkan.

2. Bagi karyawan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumabngsih pikiran, terutama dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja, yang erat berkaitan dengan iklim kerja dan motivasi kerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini tidak luput dari kekurangan dan keterbatasan, Sehingga diharapkan kedepan dapat dijadikan masukan bagi orang lain yang menginginkan penelitian yang sama agar dapat lebih mendalam.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, A. Danadjaja.1986. *Faktor-Faktor Motivasi Dalam Meningkatkan Produktifitas Manajemen*. Jakarta: Balai Aksara.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. dan Widianti N. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1991. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, S., Pringgo, P., Ahmad, U., Teguh Imam. *RUU Tenaga Kerja Beleid Pemantik Amarah*. Trust-online. Minggu 4 Febuari 2007. (<http://www.mnc.co.id>). Diakses: Kamis 22 Febuari 2007.
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Buchari Zainun. 1985. *Motivasi Dan Manajemen*. Jakarta: Balai Aksara.
- Davis, Keith and Newstrom, W. John. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- 2007: *Pedoman Penulisan Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi UIN Malang.
- Depnakertrans. *Undang-undang ketenaga kerjaan*. ([http://www.Nakertrans.go.id/perundangan/undang-undang/UU\\_21\\_2000\\_Php](http://www.Nakertrans.go.id/perundangan/undang-undang/UU_21_2000_Php)). Diakses Rabo 21 Febuari 2007).
- Djunaidi, M. Ghany. 1985. *Dasar-Dasar Penelitian Eksperimen*. Surabaya: Usaha Nasional.
- DPRD Jawa Timur Tolak Revisi UU Tenaga Karja*. Tempo online: Senin 3 April 2006. (<http://www.tempointeraktif.com>). Diakses: Kamis 22 Febuari 2007.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Research*. Jilid. 2. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hasan, M Iqbal. 1999. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasan, M Iqbal. 2003. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Revisi. Ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lembaga Survei Indonesia. *Pro Kontra Revisi Undang-undang Tenaga Kerja*. Jakarta, 11 Agustus /2006 (<http://www.lsi.co.id/>). Diakses: Kamis 21 Desember 2006.
- Malayu S.P. Hasibuan. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Menperin: Demo Buruh Ganggu Proses Produksi*. Media indonesia online. Selasa 2 Mei 2006. (<http://www.Mediaindonesia-online.co.id/>). Diakses: Kamis 22 Febuari 2007.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Indonesia University Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto.2001. *psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Nurmianto, Eko. 2004. *Ergonomi (Konsep Dasar Dan Aplikasinya ) Edisi kedua*. Surabaya: Prima Printing.
- Papu, Johannes. 2002. *Memotivasi Kerja Karyawan*. Jakarta 22 Mei 2004: ([http://www.e-Psikologi.com/wirusaha/ Motivasi Kerja Karyawan 1htm](http://www.e-Psikologi.com/wirusaha/Motivasi_Kerja_Karyawan_1htm)), Diakses: Selasa 17 Oktober 2006.
- Samha, Hanifal el. 2006. *Hubungan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Buruh Dengan Minat Berorganisasi Pada Serikat Buruh (di PT. Wahana Plastindo Malang)*. Skripsi Sarjana Fakultas Psikologi UIN Malang. Tidak diterbitkan.
- Soepomo, Imam. 1978. *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*. Cet: ke-6. Jakarta: Djambatan.

Susetiawan. 2002. *Konflik Sosial Kajian Dodiologis Hubungan Buruh, Perusahaan dan Negara*. Terj. Watie Suhanto. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sukandar. Sidik. *Apindo: Penolakan Revisi UU Ketenaga Kerjaan Tidak Sah*. Media Indonesia Online. Selasa 2 Mei 2006. [http://www. Media Indonesia-online.co.id](http://www.MediaIndonesia-online.co.id). Diakses: Kamis 22 Febuari 2007.

Susetiawan. 2000. *Konflik Sosial Kajian Sosiologis Hubungan Buruh, Perusahaan Dan Negara Di Indonesia*. Terj. Watie Suhanto. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.





**DEPARTEMEN AGAMA RI  
UNIVERSITS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Gajayana No 50 Dinoyo Malang 65114  
Telp (0341) 551354, 572533 fax 572535

Bukti Konsultasi

Nama : Prio Triatmojo  
NIM : 03410031  
Jurusan : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Dosen Pembimbing : Andik Roni Irawan M.S.i  
Judul Skripsi : Hubungan Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan  
( di PT.Kusuma Satria Dinasasri Wisata Jaya-Batu)

No	Tanggal	Materi konsultasi	Tanda Tangan
1	2 Desember 2007	Pengajuan Proposal Skirpsi	
2.	9 Desember 2007	Ujian proposal skripsi	
3.	6 Febuari 2007	Revisi BAB I	
4.	10 Febuari 2007	ACC BAB I dan Pengajuan BAB II	
5.	16 Febuari 2007	Revisi BAB II	
6.	28 Febuari 2007	ACC BAB II dan Pengajuan BAB III	
7.	4 Maret 2007	Revisi BAB III	
8.	11 Maret 2007	ACC BAB III dan Pengajuan Angket	
9.	19 Maret 2007	ACC Angket dan Pengajuan BAB IV	
10.	25 Maret 2007	Revisi BAB IV dan Pengajuan BAB V	
11.	5 April 2007	ACC BAB I-V	
12.	15 April 2007	ACC Keseluruhan dan Persetujuan	

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi

Drs.H Mulyadi.  
M.Pd.I



**DEPARTEMEN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM (UIN) MALANG  
FAKULTAS PSKOLOGI**

Jalan. Gajayana 50 Telepon/ Faksimile +6241 – 558916 Malang 5144

Nomor : Un.3.4/ TL. 03 / 429/ 2007-06-29  
Lampiran : 1 Berkas  
Hal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth : **Pimpinan PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya**  
Di  
**Batu**

Dengan hormat

Dalam rangka penulisan Skripsi Mahasiswa, Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan observasi dan penelitian kepada:

Nama : Prio Triatmojo  
Nim : 03410031  
Pembimbing : Andik Rony Irawan  
Tempat : PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya Batu  
Judul skripsi : Hubungan Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya Batu

Kami yakin bahwa demi kepentingan dan pegenembangan keilmuan bagi mahasiswa, bapak/ ibu berkenan membantu kami. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Hormat kami,  
An. Dekan,  
Pembantu Dekan I

Dra. Siti mahmudah, M.,Si  
Nip. 150 269 567

Tembusan:

1. dekan sebagai laporan
2. dosen pembimbing yang bersangkutan
3. arsip



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**  
Jl. Gajayana no 50 telp: (0341)551354. fax : 572533 Malang

Dengan hormat;

Kami dari mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, jurusan Psikologi-Fakultas psikologi industri, sedang mengadakan penelitian tentang Hubungan Iklim Kerja dengan motivasi kerja karyawan, PT. Kusuma Satria Dinasari Wisata Jaya.

Kami mengharapkan anda mengisi koesioner/ angket ini dengan sebagai mana nyatanya, karena selain untuk keperluan kerja ilmiah kami, informasi yang saudara/i berikan, akan kami jaga kerahasiannya serta tidak akan mempengaruhi konduite/ jabatan dan privasi anda.

#### PETUNJUK Pengerjaan

1. Bacalah dengan seksama, dan fahami dengan baik setiap aitem yang tersedia
2. Isilah biodata dengan benar
3. berilah tanda ( √ ) pada kolom jawaban yang anda anggap sesuai dengan jawaban anda

Nama :  
Jenis kelamin :  
Jabatan :  
Departemen :  
Masa kerja :  
Pendidikan terakhir :

#### Angket pertama

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa, kebijakan perusahaan, yang merubah status karyawan tetap menjadi karyawan kontrak atau casual, banyak merugikan karyawan				
2	Saya merasa terdapat hubungan yang seimbang, antara hak dan kewajiban, di tempat saya bekerja.				
3	Saya merasa lingkungan kerja saya cukup bersih.				
4	Saya merasa, upah yang saya terima sudah sesuai dengan standar UMK (Upah Minimum Kota).				
5	Saya merasa, dengan adanya perubahan status dari karyawan				

	tetap, ke karyawan kontrak atau casual, membuat saya merasa kurang aman dengan jabatan dan pekerjaan saya.				
6	Saya merasa temperatur lingkungan kerja saya, cukup nyaman dengan tubuh saya.				
7	Saya merasa terdapat serikat pekerja, yang dapat melindungi hak-hak karyawan di tempat saya bekerja.				
8	Saya merasa pernah mengalami keterlambatan, dalam pembayaran gaji selama saya bekerja disini.				
9	Saya merasa pihak perusahaan, selalu memberikan peluang yang luas untuk dapat mengembangkan karir dalam perusahaan.				
10	Saya merasa, kebijakan pemerintah yang berisi perubahan status karyawan tetap ke karyawan kontrak dalam perusahaan semakin membuat saya cemas dan dirugikan.				
11	Saya merasa pernah mengalami penunggakan gaji, selama saya bekerja di sini.				
12	Saya selalu berfikir, seandainya terdapat pekerjaan yang lebih menjamin masa depan saya, saya akan berpaling ke pekerjaan tersebut.				
13	Saya merasa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang saya kerjakan, maka semakin tinggi pula hak-hak yang saya dapatkan				
14	Saya merasa kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan upah, telah sesuai dengan undang-undang pemerintah kota yang berlaku.				
15	Saya selalu merasa kurang tenang, jika memikirkan masa depan saya yang tidak ada jaminan kesejahteraan, dalam sistem kontrak				
16	Saya merasa, kemampuan yang saya miliki saat ini, tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya sebelumnya.				
17	Saya merasa setiap janji yang diberikan oleh perusahaan selalu diberikan sesuai dengan kesepakatan.				
18	Saya merasa bebas dari tekanan dan intimidasi baik psikis maupun fisik saat bekerja				
19	Saya merasa, sebagai karyawan saya telah dilibatkan dalam setiap kebijakan, yang berkaitan dengan penggajian.				
20	Saya merasa mendapatkan ketrampilan dan kemampuan khusus, selama saya bekerja disini.				
21	Saya menganggap peralatan yang ada dilingkungan saya bekerja, telah sesuai dengan kebutuhan dan dapat membantu pekerjaan saya.				
22	Saya merasa perlu untuk selalu dihargai dan dihormati, dalam bekerja apapun jabatan saya.				
23	Saya selalu berfikir, dengan status karyawan kontrak, saya tidak akan bisa terjamin masa depan saya.				
24	Saya merasa perusahaan selalu menyesuaikan upah, yang diberikan sesuai dengan keputusan pemerintah.				
25	Saya menganggap penataan ruang tempat saya bekerja, cukup nyaman dan tidak merepotkan ketika saya bekerja.				
26	Saya merasa terdapat persaingan yang sehat antar karyawan, dalam mengembangkan kemampuan agar mendapat posisi atau jabatan yang lebih baik.				

27	Saya merasa perusahaan telah memberikan penghargaan ( <i>reward</i> ), baik materi atau non materi terhadap karyawan yang berprestasi.				
28	Saya merasa yakin bahwa peralatan yang saya gunakan cukup nyaman dan tidak menyakiti tubuh saat saya bekerja dalam jangka pendek maupun jangka panjang.				
29	Saya merasa kesejahteraan yang saya dapat, sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.				
30	Saya sudah merasa mampu untuk menjalankan spesifikasi pekerjaan dibidang saya.				
31	Saya merasa kewajiban yang saya emban, selalu saya kerjakan dengan baik dan semestinya.				
32	Saya merasa perusahaan telah memberikan reward, yang sepantasnya terhadap karyawan yang berprestasi.				
33	Saya merasa perusahaan tidak mengekang saya, untuk dapat mengembangkan kemampuan di bidang lain.				
34	Saya selalu berusaha, untuk memberikan yang terbaik, agar dapat memberikan sumbangsih untuk kemajuan perusahaan.				
35	Saya merasa prihatin dan was-was atas kebijakan pemerintah yang akan merevisi UU no 13 2007 tentang pesangon dan status karyawan, yang akan merugikan saya.				
36	Saya merasa, kebijakan dari perusahaan terhadap karyawan, sudah saling menguntungkan.				
37	Saya merasa mendapatkan penanganan yang baik, ketika terjadi kecelakaan dilingkungan saya bekerja.				
38	Saya merasa yakin, jika saya saya melakukan kewajiban dengan baik, maka perusahaan akan memberikan hak-hak dengan baik pula.				
39	Saya merasa setiap tahunnya, saya selalu mendapat tunjangan sebagai mana mestinya.				
40	Saya selalu ingin mengaktualisasikan ide-ide saya ke dalam bentuk pekerjaan yang sedang saya kerjakan.				

#### Angket kedua

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa hubungan kerja, baik antar karyawan maupun dengan pihak perusahaan, sudah terjalin dengan baik.				
2	Saya merasa perlu untuk selalu menyelesaikan setiap tugas saya dengan sebaik-baiknya.				
3	Saya merasa keterbukaan antar karyawan, maupun dengan pihak perusahaan sudah terjalin dengan baik.				
4	Saya merasa perlu, untuk memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan jabatan saya.				
5	Saya merasa perlu, untuk selalu membenahi setiap kesalahan dari pekerjaan yang saya lakukan.				
6	Saya merasa, kejujuran yang terjalin antar karyawan maupun dengan pihak perusahaan sudah terjalin dengan baik.				

7	Saya merasa, ingin selalu mendapatkan pengetahuan yang lebih dalam, tentang seluk beluk pekerjaan yang saya tangani.				
8	Saya merasa perlu, untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan kemampuan saya.				
9	Saya merasa, salah satu alasan saya bekerja adalah atas dasar dorongan kebutuhan ekonomi.				
0	Saya merasa yakin bahwa, semakin tinggi kemampuan intelektual saya, akan semakin baik hasil kerja saya.				
11	Saya merasa kepercayaan antar sesama karyawan maupun dengan pihak perusahaan sudah terjalin dengan baik				
12	Saya merasa yakin bahwa, semakin banyak pengalaman kerja saya, akan semakin mudah melaksanakan pekerjaan saya.				
13	Saya merasa tingkat pendapatan, dan pengeluaran kebutuhan sehari-hari yang wajar, sudah seimbang.				
14	Saya merasa perlu, untuk selalu melaksanakan setiap tugas yang saya emban dengan sebaik-baiknya.				
15	Saya merasa, rasa untuk saling menghargai, baik antar karyawan maupun dengan pihak perusahaan sudah terjalin dengan baik.				
16	Saya merasa perlu, untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan tuntas, meskipun telah masuk jam istirahat.				
17	Saya selalu berusaha untuk mendapatkan pekerjaan atau jabatan yang lebih baik, agar kesejahteraan ekonomi saya juga lebih baik.				
18	Saya merasa perlu untuk mengikuti pelatihan dibidang pekerjaan saya.				
19	Saya merasa perlu untuk menghadapi setiap resiko pekerjaan saya dengan baik				
20	Saya merasa, harus selalu mempertimbangkan untung dan ruginya dalam melakukan sesuatu.				
21	Saya merasa percaya diri untuk melaksanakan pekerjaan saya, jika saya telah mengetahui seluk beluk pekerjaan saya				
22	Saya merasa, selalu mendapat teguran dan solusi yang baik dari perusahaan, ketika saya melakukan kesalahan atau kekurangan dalam bekerja.				
23	Saya merasa, saya kurang mendapatkan peningkatan kemampuan, dilingkungan saya bekerja.				
24	Saya merasa yakin, bahwa kemampuan dan kreatifitas yang saya miliki dapat menolong saya, untuk memenuhi kebutuhan materi saya.				
25	Saya merasa tidak terdapat pembedaan perlakuan, terhadap semua karyawan oleh pihak perusahaan.				
26	Saya selalu merasa bosan, karena tidak terdapat tugas yang menarik dan bervariasi dilingkungan saya bekerja.				
27	Saya sudah merasa jelas, tentang deskripsi pekerjaan yang saya jalani.				
28	Saya merasa pendapatan ditempat saya bekerja saat ini, sudah dapat saya jadikan andalkan.				
29	Saya selalu berusaha memberikan kepuasan, terhadap setiap orang yang bersangkutan dengan hasil kerja saya.				

30	Saya merasa perlu untuk memiliki pekerjaan sampingan, agar saya dapat memenuhi kepuasan batin dan tambahan materi saya.				
31	Saya merasa, keluhan seputar pekerjaan yang saya sampaikan, selalu ditanggapi dengan baik oleh pihak perusahaan.				
32	Saya selalu merasa berhutang terhadap pekerjaan yang belum saya selesai dengan baik.				
33	saya merasa mampu, untuk membagi konsentrasi saya dalam melakukan pekerjaan lain, selain bekerja di perusahaan ini.				
34	Saya merasa jam istirahat yang ada dilingkungan saya bekerja, sudah tersedia dengan cukup.				
35	Saya merasa perlu untuk mencapai prestasi di dalam lingkungan saya bekerja.				
36	Saya selalu merasa tugas rekan kerja saya, adalah bagian tanggung jawab saya.				
37	Saya merasa perlu untuk bekerja lebih giat, agar dapat memenuhi kebutuhan materi, seiring dengan meningkatnya biaya hidup saat ini.				
38	Saya merasa nyaman dalam bekerja, jika lingkungan kerja saya juga nyaman.				
39	Saya selalu merasa bosan, karena kurang terdapat tantangan yang ada dilingkungan saya bekerja.				
40	Saya merasa fasilitas yang di berikan oleh perusahaan sudah sepantasnya untuk saya dapatkan.				

**Keterangan:**

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

← *Terima kasih* →

### Data Hasil Angket Iklim Kerja

nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
mas'ud	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
yenny	4	4	3	3	3	3	2	1	2	4
niken	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
hari	3	2	2	2	4	3	1	3	2	3
deviana	4	3	2	1	3	2	3	1	2	3
budi	3	1	2	3	4	4	2	2	1	2
rudi	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3
lina	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3
sulikhah	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3
kholiq	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
fendi	4	4	3	1	4	3	2	1	3	4
indah	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
rockhim	3	3	3	2	4	3	3	1	3	3
virna	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3
paul	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3
sutopo	2	2	3	1	3	3	1	2	1	3
sugeng	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3
choirul	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4
gita	3	2	3	1	3	3	1	2	3	3
rupiatun	2	2	3	1	3	2	1	3	3	3
erick	4	2	3	1	2	3	1	2	3	3
eko	2	3	3	3	3	3	3	2	1	4
supri	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
dani	3	2	4	1	3	3	1	4	3	3
intan	3	3	3	3	2	3	1	3	2	4
sari	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
winda	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3
lutfina	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3
ningning	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
kristina	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4
wahyu p	3	1	3	2	4	3	1	2	3	3
yasinta	3	1	3	3	3	3	2	2	2	4
dwi pur	4	2	4	2	4	2	1	1	3	3
rina	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4
edy	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2
thomas	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4
gianto	4	2	3	3	4	3	3	2	3	4
sofi'i	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3
anis	4	3	3	3	4	3	2	1	1	3
joko	4	2	4	3	4	3	1	2	1	3
arie e	4	2	3	2	4	3	3	2	2	3
madyudi	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3
giarno	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
mardi'i	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4
darwoko	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4
heru	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3
silas	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4
supratikno	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3
musaman	4	2	3	2	2	4	3	2	3	4
gresia	3	3	3	2	2	4	2	1	3	4

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2	3	2	2	3	1	3	3	2	3
1	3	2	3	3	1	2	3	2	3
2	3	2	3	3	3	3	3	2	2
3	4	1	2	3	3	2	2	2	3
1	4	2	3	4	2	2	2	2	3
2	3	1	3	3	1	1	3	2	4
2	4	2	1	3	3	2	2	2	3
2	4	3	3	4	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
1	3	2	2	3	3	3	4	1	3
1	3	4	3	4	1	3	3	1	3
2	4	2	2	3	2	2	2	3	3
1	3	3	2	4	3	3	3	4	4
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
1	4	2	3	3	2	3	3	3	4
2	3	2	2	4	3	2	2	3	3
2	4	3	2	3	3	3	2	3	3
2	3	2	3	3	3	2	3	2	1
2	4	2	1	4	2	1	2	1	3
2	4	1	1	3	1	1	2	2	3
2	3	2	1	2	2	1	2	1	3
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	1	3	1	2	3	2	3
3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	2	2	4	2	2	3	2	4
3	4	2	4	4	2	3	3	2	3
3	3	2	3	2	3	3	2	1	2
2	2	3	3	2	1	3	3	3	3
2	2	2	3	3	1	3	3	2	3
2	3	2	2	2	2	3	3	2	4
3	3	2	2	3	3	2	3	1	3
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
2	2	2	2	4	3	2	3	1	4
2	3	3	1	3	4	2	3	2	3
3	2	2	1	3	2	2	2	1	3
2	2	2	3	3	4	1	3	3	2
1	1	2	2	3	3	2	4	1	3
2	2	1	1	4	4	1	4	3	4
1	3	2	2	3	2	2	4	4	3
1	3	3	2	4	2	2	3	2	3
2	3	1	3	4	3	2	4	1	2
2	1	3	4	3	3	3	3	1	1
3	3	1	2	2	3	3	4	3	3
1	2	4	3	3	4	3	2	2	3
1	3	2	1	4	4	4	3	2	3
2	3	1	3	2	4	4	2	3	4
2	2	1	1	3	1	1	3	2	3
1	2	2	4	3	2	2	4	1	3

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	4	3	3	3	2	4	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	4	4	2	3	1	1	2	2	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
3	4	3	3	2	3	2	2	2	2
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
4	4	4	3	3	1	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
2	3	3	4	3	3	2	3	3	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	3	3	2	2	1	3	2
2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
3	3	3	1	2	2	1	2	3	3
2	4	3	1	2	3	1	2	2	2
2	2	3	1	2	2	1	2	3	3
3	3	3	1	3	3	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	1	3	3	3	2	1	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
2	4	3	3	2	4	3	3	2	3
2	2	2	4	3	4	3	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	1	3	3	3	3	2	2	3
2	3	3	1	3	3	2	2	3	3
3	3	4	1	3	1	2	3	3	3
3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
2	3	4	2	2	3	1	2	2	2
3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
3	3	4	2	3	3	2	2	3	3
2	4	3	1	2	4	1	4	2	2
1	3	3	3	2	3	3	2	2	3
2	4	3	3	3	1	1	3	3	2
3	3	2	2	3	3	1	3	3	2
3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3	3	3	2	3
2	2	1	1	2	3	2	3	2	2
3	3	4	1	4	3	3	3	3	1
2	3	1	3	2	2	3	3	2	3
4	3	1	3	3	3	2	3	3	3
2	2	4	3	3	4	3	3	3	4
2	4	2	2	2	4	2	3	3	4
1	2	2	2	3	2	2	3	3	3
2	3	3	2	3	1	2	3	2	2

31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	total
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	108
4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	119
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	112
3	2	2	4	2	2	2	1	2	4	98
4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	105
3	1	3	3	3	1	2	2	2	3	96
3	1	2	4	3	1	3	1	3	3	100
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	121
3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	106
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	119
2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	105
4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	121
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	110
3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	117
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	106
3	4	4	3	4	3	3	3	1	3	112
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	104
4	1	2	2	2	2	4	1	1	3	91
3	1	2	3	3	2	2	1	1	2	85
4	1	1	4	3	2	4	1	1	3	88
1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	98
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	103
3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	112
2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	110
3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	116
4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	117
3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	110
3	1	3	3	2	3	3	3	2	1	105
3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	104
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	110
3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	102
3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	108
4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	107
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	112
3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	103
3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	101
4	3	2	3	3	2	4	2	3	1	101
1	2	3	3	3	2	3	1	3	3	102
3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	107
3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	106
4	1	3	2	3	3	3	3	1	3	98
3	2	4	3	3	2	4	1	2	3	108
3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	108
3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	105
3	3	3	3	1	3	4	2	3	3	116
4	3	3	3	4	1	4	3	3	2	109
3	2	4	4	3	1	4	3	4	1	99
3	1	3	3	3	2	4	1	2	4	100

### Data Hasil Angket Motivasi Kerja

nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
mas'ud	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
yenny	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4
niken	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
hari	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4
deviana	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
budi	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3
rudi	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4
lina	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
sulikhah	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
kholiq	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3
fendi	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3
indah	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3
rockhim	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4
virna	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
paul	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
sutopo	2	4	2	3	4	1	4	3	3	3
sugeng	2	4	1	3	4	2	4	4	4	3
choirul	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
gita	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3
rupiatun	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3
erick	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3
eko	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
supri	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
dani	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
intan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
sari	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
winda	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
lutfina	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3
ningning	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
kristina	3	3	2	1	3	4	4	3	4	3
wahyu p	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4
yasinta	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3
dwi pur	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3
rina	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4
edy	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3
thomas	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4
gianto	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3
sofi'i	3	4	2	1	4	2	4	3	4	3
anis	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3
joko	2	4	3	4	1	2	3	2	3	3
arie e	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3
madyudi	3	3	3	3	2	1	3	2	4	4
giarno	3	2	2	3	3	1	4	2	3	3
mardi'i	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
darwoko	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4
heru	3	4	2	1	1	3	3	4	3	3
silas	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3
supratikno	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3
musaman	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4
gresia	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
2	4	2	3	2	4	4	4	3	4
3	3	2	2	3	3	4	3	4	3
2	3	2	3	2	3	3	3	4	3
2	4	4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3	4	3	2	3
1	3	1	3	3	3	3	3	2	3
2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	4	4	2	4
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	1	2	4	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	1	3	3	3	2
2	4	2	3	3	2	4	3	3	2
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
2	3	2	2	2	2	4	3	2	1
2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
2	3	2	4	2	2	4	2	2	1
3	3	2	3	4	3	4	4	4	4
3	4	3	2	3	3	3	4	3	4
2	3	2	3	2	3	4	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	4	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	4	4	1	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	1	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	2	3	3	4	1
3	3	2	3	3	3	4	3	4	3
3	3	2	2	4	1	3	2	3	2
2	4	2	3	3	4	2	2	4	3
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3
2	3	2	3	2	3	4	3	1	2
2	4	2	2	3	1	3	3	2	3
1	3	1	4	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	4	4	2	1
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	4	2	4	2	3	4	4	3	3
3	4	3	3	3	4	3	4	2	2
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
4	4	1	3	1	3	4	2	1	2
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	2	3	4	3	3	2	3
4	4	1	4	3	3	3	4	3	4

1

3

3

3

4

3

3

4

3



21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	3	4	3	2	4	2	4	4
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
4	1	2	4	1	2	3	1	4	4
3	2	2	3	2	2	3	2	3	4
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3
2	1	1	2	4	4	2	1	4	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	2	3	3	2	3	3	2	4	2
4	3	2	3	3	2	4	3	4	4
3	3	2	2	3	3	3	1	3	3
3	3	3	3	4	2	3	2	3	3
3	3	2	3	2	2	3	1	3	4
4	3	1	3	1	2	3	1	3	2
2	3	2	3	3	3	3	2	3	4
4	2	2	3	2	3	3	1	3	2
2	4	3	2	3	2	2	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	1	3	4
4	4	2	4	4	2	4	2	3	4
4	3	2	4	3	3	3	3	4	3
3	2	2	3	1	3	3	1	3	3
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	2	3	3	3	4	2
3	1	3	3	3	2	4	2	3	3
2	3	3	4	2	3	3	2	3	3
3	2	2	3	3	4	3	2	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	2	4	4	1	2	3
3	4	4	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
4	3	3	3	3	4	3	1	2	1
3	4	2	2	2	3	3	1	3	3
2	3	2	3	3	3	2	2	4	2
3	2	1	3	2	2	3	3	1	2
3	3	3	4	2	3	3	2	3	3
4	3	3	3	2	3	2	2	2	2
3	1	2	3	1	4	3	4	3	2
3	3	1	2	2	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	1	2	2	4
3	1	3	2	3	3	3	1	3	4
4	4	1	3	2	3	4	3	2	3
3	4	4	2	2	4	3	1	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	2	4
4	4	3	3	2	1	4	1	4	2

31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	total
2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	112
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	134
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	114
1	4	2	1	4	3	4	4	4	2	120
3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	122
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	118
1	2	2	1	3	4	4	4	4	3	117
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	115
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	115
2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	113
2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	108
2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	115
3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	131
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	109
3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	111
3	1	4	3	3	3	3	4	2	2	106
3	1	4	3	3	3	4	4	1	2	112
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	109
2	2	3	2	2	3	4	3	3	1	102
2	3	2	3	2	3	4	3	3	1	100
3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	109
3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	134
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	131
1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	108
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	115
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	112
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	119
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	115
2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	113
3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	120
3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	119
2	4	4	3	2	3	4	4	3	2	119
1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	117
3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	112
3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	117
2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	115
2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	110
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	109
2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	107
3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	117
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	120
4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	117
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	119
1	4	4	3	3	4	3	4	2	4	126
2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	107
3	3	3	1	3	3	4	4	1	3	117
2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	116
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	129
2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	118