

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam suatu kegiatan atau suatu organisasi, hal ini dikarenakan kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Faozi dkk (2017:57) sumber daya manusia juga dikatakan sebagai sumber 2 penggerak utama organisasi dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi, maka sumber daya manusia perlu untuk dijaga agar kelangsungan hidup organisasi dapat terus berlangsung dan tercapainya tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang penting didalam suatu organisasi (Sedarmayanti 2011:81). Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi terciptanya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja adalah moril kerja dimana sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan

kepentingan yang paling baik bagi perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Gorda, 2006 : 42).

Moekijat, (2008) menyatakan bahwa indikasi semangat kerja yang tinggi ditunjukkan oleh perasaan senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, sedangkan semangat kerja yang rendah ditunjukkan oleh perasaan tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimistis.

Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkannya produktivitas tenaga kerja (Sri Widodo, 2015:104). Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi ini dilihat apabila karyawan nampak merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan dan tugas serta ramah-tamah antara atasan dan bawahan begitu juga antara karyawan dengan karyawan lainnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, cepat marah, suka membantah dan pesimis terhadap pekerjaan. Maka dari itu aspek harus dijaga yaitu semangat kerja karyawan agar apa yang akan kita lakukan mencapai tujuan dan akan mendorong oleh adanya semangat kerja dalam diri karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu motivasi kerja. Menurut Robbins, (2010:79) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha

untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Siagian (2005:78) menunjukkan bahwa motivasi sebagai proses yang mempengaruhi semangat kerja atau mendorong dari luar terhadap seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa, tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pada tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Hasil penelitian Mangkunegara (2010,61) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah bentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Hasil penelitian Triyanti (2015), Mubarok (2012) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian Hendriani & Indarti, (2011) menunjukkan bahwa mengingat motivasi variable yang sangat penting didalam usaha meningkatkan dan mempertahankan tingkat semangat kerja bagi para pekerjaannya, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa menumbuhkan motivasi didalam diri para karyawan adalah salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin didalam suatu organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja yaitu iklim organisasi. Menurut Setiawan (2015) Iklim organisasi adalah kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat

didiskusikan dalam suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Handoko (1989:194) menyatakan bahwa “iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dan hal ini selanjutnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan”.

Ayudiarini dalam Armaya dkk (2016) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya supplier, nasabah, konsultan) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga semangat karyawan meningkat. Iklim organisasi tersebut sangat mempengaruhi semangat karyawan yaitu dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam perusahaan. Dengan demikian, para karyawan akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2015), Werang (2015) yang menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dalam penelitian Werang (2015) juga menyatakan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja juga turut ditentukan oleh kondusif atau tidak kondusifnya iklim organisasi. Apabila

iklim organisasi dikatakan kondusif, maka akan menciptakan dan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja karyawan. Dan sebaliknya, jika iklim organisasi tidak kondusif, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti menurunnya hasil kinerja terhadap perusahaan, kurangnya komitmen pada perusahaan, dan melemahkan semangat kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Rahimić (2013), iklim organisasi adalah suasana dalam organisasi yang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab anggota organisasi, etika berorganisasi, kepedulian antara anggota organisasi dan kerjasama antar anggota organisasi. Iklim organisasi berbeda antara satu organisasi dengan yang lainnya. Perbedaan tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu yang ada di organisasi yang bersangkutan. Anggota organisasi yang merasakan iklim organisasi yang baik akan memandang pekerjaan yang dilakukannya menyenangkan dan berharga (Susanty, 2012). Ishak (2015) mengartikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menyebabkan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi – persepsi yang masuk akal, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat kerja anggota karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada KSU Santha Yana Pasek Denpasar adalah koperasi serba usaha yang telah memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART). Koperasi ini didirikan pada tanggal 09 Februari 2009 dan disahkan berdasarkan keputusan menteri negara koperasi dan usaha kecil dan menengah Republik

Indonesia Nomor : 22/BR/XXVII, 9/III/2009, tentang pengesahan akta pendirian koperasi dan ditetapkan di Denpasar tanggal 23 Maret 2009. Koperasi Santha Yana Pasek selanjutnya disebut koperasi. Koperasi berkedudukan di Jl. Cekomaria No. 777 Peguyangan Kangin, Denpasar Bali.

Dalam berkembangnya KSU Santha Yana Pasek selalu berupaya untuk menjalankan Visi & Misi KSU Santha Yana Pasek sebagai lembaga keuangan Maha Gotra Pasek Sanak Sapta Rsi (MGPSR) yang solid dan unggul dalam mensejahterakan anggota dan masyarakat, selain itu ingin menunjukkan kebersamaan pasemetonan kemampuan untuk maju menuju kesejahteraan anggota dan masyarakat. Namun dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan KSU Santha Yana Pasek Denpasar menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif toleransi absensi adalah batas diperolehnya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga, sehingga para karyawan tidak diperbolehkan tidak masuk jika tidak ada alasan yang pasti. Tingkat absensi karyawan dapat disajikan pada Tabel

1.1

Tabel 1.1
Absensi Karyawan KSU Santha Yana Pasek Denpasar
Tahun 2019-2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Seluruh Hari Kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Presentasi Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D	E = C X D	F	G	H = F:E x 100%
1	Januari	40	27	1080	35	1045	3.24
2	Februari	40	24	960	31	929	3.23
3	Maret	40	26	1040	31	1009	2.98
4	April	40	25	1000	28	972	2.80
5	Mei	40	26	1040	34	1006	3.27
6	Juni	40	26	1040	33	1007	3.17
7	Juli	40	26	1040	32	1008	3.08
8	Agustus	40	26	1040	33	1007	3.17
9	September	40	24	960	32	928	3.33
10	Oktober	40	27	1080	31	1049	2.87
11	November	40	25	1000	36	964	3.60
12	Desember	40	27	1080	35	1045	3.24
Jumlah							37.98
Rata-Rata							3,17

Sumber: KSU Santha Yana Pasek Denpasar

Table 1.1 menunjukkan bahwa selama tahun 2020 nilai rata-rata dari persentase ketidakhadiran di KSU Santha Yana Pasek Denpasar adalah sebesar 3,17. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di KSU Santha Yana Pasek Denpasar mengalami beberapa faktor permasalahan seperti menurunnya semangat kerja yang menyangkut dalam absensi kehadiran seorang karyawan yang berimbas dengan pelaksanaan tugas yang menimbulkan tugas terbengkalai dan menumpuk karena adanya karyawan yang masih bermalas-malasan.

Permasalahan motivasi kerja yaitu menurun daya pendorong semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan, serta

menurun keterampilan dan keinginan dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan adanya rasa tanggung jawab yang kurang dimana akan mengakibatkan lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Permasalahan iklim organisasi yaitu menurunnya dukungan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang mengakibatkan semangat kerja karyawan yang menurun dan adanya struktur aturan-aturan yang dimana ini menunjukkan tentang pekerjaan dengan adanya penekanan dan perbatasan oleh atasan atau organisasi terhadap anggota karyawan guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada KSU Santha Yana Pasek Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada KSU Santha Yana Pasek Denpasar?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Pada KSU Santha Yana Pasek Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas. Maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada KSU Santha Yana Pasek Denpasar.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada KSU Santha Yana Pasek Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki manfaat yang dapat digunakan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya. Pada bagian ini akan disampaikan manfaat dari penelitian yang dilakukan. Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis penelitian ini dapat sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam mengambil keputusan karena hasil penelitian ini dapat menggambarkan terkait pengaruh motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap semangat kerja yang dialami karyawan Pada KSU Santha Yana Pasek Denpasar.

2. Manfaat Praktis

Secara Praktis penelitian ini dapat bermanfaat untuk dunia akademis dimana hasil yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan acuan bagi pihak yang akan berkepentingan di KSU Santha Yana Pasek Denpasar dalam mengetahui memperkecil angka keluarnya beberapa karyawan dari tempat tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal-Setting Teori

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua *cognition* yaitu *content (values)* dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran 16 (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik Wardhana (2015).

Salah satu bentuk nyata dari penerapan goal-setting ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai organisasi. Salah satu pendekatan motivasi yang paling banyak diteliti dalam berorganisasi melalui teori jalur sasaran (*Path-goal theory*). Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seseorang pimpinan adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka Robbins (2011:418). Berdasarkan penelitian-

penelitian yang dilakukan, temuan utama dari *goal-setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai. Memiliki motivasi dan semangat yang lebih banyak dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki motivasi yang cukup, ruang lingkup yang stabil, agar menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan semangat kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan adalah dengan pemberian motivasi (daya perangsang) pada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan dengan memanfaatkan karyawan yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan bermanfaat dalam perusahaan, diusahakan oleh pimpinan agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasikan kemungkinan tersebut adalah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku karyawan atau dengan kata lain dari perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi.

Menurut Robbins, (2010:79) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Siagian (2005:78) memberikan pengertian motivasi sebagai proses yang mempengaruhi atau

mendorong dari luar terhadap seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa, tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pada tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) diartikan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. (Samsudin (2005).

Mangkunegara (2005:61) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dari pendapat para ahli maka dapat dikatakan motivasi kerja adalah suatu faktor yang mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk melakukan aktivitas berupa kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain itu, dari pengertian motivasi diatas merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan maka yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan agar mencapai tujuan yang dikehendaki oleh karyawan supaya tercapai.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Manullang (2002:199) menggolongkan insentif menjadi tiga yaitu :

a. Finansial Insentif

Finansial insentif atau dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah atau gaji, tetapi juga masuk kedalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari organisasi/instansi dan soal-soal kesejahteraan, meliputi perumahan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

b. Non Finansial Insentif

1) Keadaan kerja, yang memuaskan meliputi : tempat kerja, jam kerja, pekerjaan yang sesuai dengan keahlian para pekerja dan hubungan kerja.

2) Sifat Motivasi terhadap keinginan-keinginan pegawai seperti : jaminan kerja, promosi, keluhan-keluhan, liburan dan hubungan dengan atasan.

c. Sosial Insentif

Sosial insentif merupakan sikap dan keadaan tingkah laku anggota organisasi lainnya terhadap pegawai bersangkutan.

Secara umum Gorda (2004:168) menyebutkan kebutuhan pegawai dibedakan atas 2 (dua) jenis yaitu :

- 1) Pertama, kebutuhan material merupakan kebutuhan alamiah dan naluriah pegawai untuk kelangsungan hidup mereka seperti kebutuhan akan pangan, papan, pakaian, pertumbuhan jasmani, memperoleh keturunan dan sebagainya. Tidak terpenuhinya kebutuhan material pegawai itu menyebabkan pegawai terganggu proses kelangsungan hidupnya bahkan kemungkinan berakibat fatal, misalnya pegawai itu dapat meninggal dunia.
- 2) Kedua, kebutuhan material merupakan kebutuhan yang secara tidak langsung berhubungan dengan kelangsungan hidup pegawai. Yang termasuk kebutuhan material ini antara lain kondisi kerja yang aman, cinta kasih, persahabatan, perasaan memiliki, diterima dalam kelompok, pengakuan, adanya jaminan keamanan, status dan penghargaan.

3. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terhadap dalam beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan (Mangkunegara, 2005) diantaranya yaitu :

- a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan atau karyawan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sondang P.Siagian (2008:138), menyatakan bahwa :

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam membentuk keahlian dan keterampilan, memberikan tenaga dan

waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong :

Daya pendorong adalah suatu dorongan motivasi yang kuat yang mampu membuat karyawan melakukan sesuatu dengan semangat tanpa mengeluh sedikitpun.

2. Kemauan :

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

3. Kerelaan :

Kerelaan adalah tuntutan ataupun perintah pekerjaan yang diberikan organisasi/perusahaan kepada karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

4. Membentuk Keahlian :

Membentuk keahlian adalah proses dimana karyawan membentuk suatu ilmu tertentu yang diajarkan di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

5. Membentuk Keterampilan :

Membentuk adalah membuat sesuatu lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dan hasil pekerjaan melalui kemampuan yang menggunakan kreatifitas dan ide dalam bekerja.

6. Tanggung Jawab :

Ridwan Halim (1998) mendefinisikan tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban :

Kewajiban adalah sesuatu yang harus di laksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Kewajiban adalah sesuatu yang harus di laksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan :

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk mengembalikannya.

5. Teknik Memotivasi Karyawan

Menurut Mangkunegara (Brahmasari dan Supriyanto 2008) terdapat dua teknik kerja atau pegawai yaitu :

- a. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, artinya bahwa kebutuhan karyawan yang mendasari perilaku kerja.
- b. Teknik komunikasi persuasif, adalah salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah “AIDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan). Pimpinan harus memberikan perhatian kepada karyawan pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan.

2.1.3 Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku mereka (Wirawan, 2013). Iklim organisasi adalah kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat didiskusikan dalam suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Setiawan, 2015). Sedangkan menurut Ayudiarini dalam Armaya dkk (2016) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi

(misalnya supplier, nasabah, konsultan) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga semangat karyawan meningkat. Iklim organisasi tersebut sangat mempengaruhi semangat karyawan yaitu dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam perusahaan. Dengan demikian, para karyawan akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan yang tinggi.

Berdasarkan uraian pengertian iklim organisasi menurut para ahli maka dapat dinyatakan langsung bahwa iklim organisasi adalah suasana lingkungan kerja dari suatu perusahaan atau organisasi yang menunjukkan kualitas lingkungan kerja dan persepsi atau pandangan masing-masing karyawan yang sifatnya internal.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu :

- 1) **Manajer/Pimpinan** Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi

antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

- 2) **Tingkah Laku Karyawan** Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.
- 3) **Tingkah Laku Kelompok Kerja** Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.
- 4) **Faktor Eksternal Organisasi** Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin

menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

3) Indikator Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2009:128) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dalam Iklim Organisasi yaitu :

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
2. Identitas (*Identity*)
3. Kehangatan (*Warmth*)
4. Dukungan (*Support*)
5. Konflik (*Conflict*)

Dalam pemaparan mengenai indikator diatas maka dapat digambarkan komponen-komponen tersebut seperti berikut :

- 1) Tanggung Jawab (*Responsibility*) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya. Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan. Tanggung jawab berhubungan dengan

delegasi, menyatakan bahwa delegasi dapat didefinisikan sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk menjalankan kegiatan tertentu. Delegasi wewenang adalah proses dimana para manajer mengalokasikan wewenang ke bawah kepada orang-orang yang melapor kepadanya. Empat kegiatan terjadi ketika delegasi dilakukan:

- a. Pendelegasian menetapkan tujuan dan tugas pada bawahan.
 - b. Pendelegasian pelimpahan wewenang yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau tugas.
 - c. Penerimaan delegasi, baik implisit atau eksplisit, menimbulkan tanggung jawab.
 - d. Pendelegasian menerima pertanggungjawaban bawahan untuk hasil-hasil yang dicapai.
- 2) Identitas (*Identity*) adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok didalam lingkungan kerja.
- 3) Kehangatan (*Warmth*) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.
- 4) Dukungan (*Support*) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling

menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

- 5) Konflik (*Conflict*) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

2.1.4 Semangat Kerja Karyawan

1. Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat Kerja (moril kerja) adalah kemampuan sekelompok orang bekerja tujuan bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Penggunaan yang lazim menyatakan semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. (Nawawi, 2008 : 156).

Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Dengan meningkatnya semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi begitu juga absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan akan di perkecil (Gorda, 2006 : 42).

Selanjutnya untuk dapat mengetahui dan menggambarkan adanya semangat kerja dalam suatu organisasi, Moekijat (2010)

mengemukakan pendapatnya bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pekerja-pekerja nampaknya merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lainnya, maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau baik. Apabila mereka nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, reaksi-reaksi ini dikatakan sebagai bukti adanya semangat kerja yang rendah atau tidak baik.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang mampu menciptakan iklim atau suasana pekerjaan yang mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga dapat memperkecil kekeliruan-kekeliruan maupun dapat menyelesaikan tugas yang tepat pada waktunya, serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan dan tugas serta ramah tamah satu sama lainnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila para karyawan nampaknya tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya. Bila perusahaan mampu mengadakan peningkatan terhadap hal tersebut maka perusahaan tersebut otomatis akan dapat meningkatkan keuntungannya.

2. Indikasi Meningkatnya Semangat Kerja

Gorda (2006:122) menyebutkan indikasi-indikasi karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi adalah :

- a. Di kalangan karyawan tumbuh dan berkembang kesediaan karyawan untuk bekerja sama di dalam berbagai aspek kegiatan yang menyangkut fungsinya masing-masing.
- b. Di kalangan karyawan terlibat suasana senang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya di perusahaan yang bersangkutan sehingga kondisi ini akan menyebabkan rendahnya tingkat absensi, keluhan-keluhan cenderung tidak muncul di kalangan karyawan dan kesetiaan meningkat.
- c. Tumbuh dan berkembangnya stabilitas perusahaan menghadapi segala tantangan-tantangan yang muncul dalam persaingan yang semakin ketat.
- d. Dengan adanya indikasi-indikasi tersebut diatas, maka kepercayaan dan citra perusahaan semakin meningkat, yang akhirnya menumbuhkan rasa bangga di kalangan karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dinyatakan bahwa dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, maka akan dapat berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan.

3. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Apabila semangat kerja karyawan merosot, maka akan dapat berdampak negatif terhadap kelangsungan perusahaan. Tentu saja tidak

satu pun pimpinan perusahaan akan mengharapkan hal ini terjadi.

Indikasi-indikasi turunnya/rendahnya semangat kerja karyawan adalah :

a. Turun/rendahnya produktivitas

Produktivitas kerja yang turun dapat terjadi karena semangat kerja menurun seperti kemalasan dan penundaan kerja.

b. Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi naik merupakan salah satu indikasi semangat kerja menurun.

c. Labour turn over yang tinggi

Keluar masuk karyawan disebabkan karena ketidaksenangan dalam pekerjaan.

d. Tingkat kerusakan yang tinggi

Naiknya tingkat kerusakan menunjukkan perhatian dalam pekerjaan berkurang sehingga terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan. Ini menunjukkan semangat kerja karyawan turun.

e. Kegelisahan dimana-mana

Kejenuhan dapat terwujud dalam bentuk ketidak tenangan kerja, kesah serta hal-hal yang lain.

f. Tuntunan yang sering kali terjadi

Tuntunan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan tersebut. Karena itu perusahaan harus jeli dan waspada akan hal ini.

g. Pemogokan

Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, hal ini merupakan indikator paling kuat yang menunjukkan rendahnya semangat kerja. Dimana kegelisahan dan lain sebagainya sehingga timbul tuntutan yang akhirnya timbullah pemogokan kerja yang dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya. (Nitisemito,2006).

4. Cara-Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2006:176), cara-cara meningkatkan semangat kerja adalah :

a) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup ini sangat relative sifatnya. Besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan mempunyai pengaruh terhadap kegairahan kerja.

b) Sekali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan. Untuk menghindari hal-hal seperti itu, perusahaan perlu sekali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu.

c) Harga diri perlu mendapatkan perhatian.

Sesuatu perusahaan atau lembaga lainnya yang baru biasanya mempunyai karyawan ahli yang hasil kerjanya dapat diandalkan.

- d) Tempatkan posisi karyawan pada posisi yang tepat.

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan.

- e) Memberikan kesempatan kepada mereka untuk maju.

mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya, jika mereka tidak mempunyai harapan dalam perusahaan, semangat dan kegairahan kerjanya lama-kelamaan akan menurun.

- f) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.

Semangat dan kegairahan kerja karyawan akan terpuruk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka.

- g) Sekali-kali karyawan perlu diajak berunding.

Dengan mengikut sertakan mereka berunding, perasaan bertanggung jawab akan timbul sehingga mereka melaksanakan kebijaksanaan baru tersebut dengan lebih baik.

- h) Pemberian insentif yang terarah.

Agar perusahaan dapat memperoleh hasil secara langsung, selain cara-cara yang telah disebutkan diatas dapat pula ditempuh sistem pemberian insentif kepada karyawan.

5. Indikator Semangat Kerja

Human (2002:221), mengemukakan bahwa faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja dapat dilihat dari.

Disiplin Kerja diukur dari :

- 1) Kepatuhan para karyawan pada jam-jam kerja.
- 2) Kepatuhan karyawan pada perintah dari pimpinan serta taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
- 3) Berpakaian seragam pada tempat kerja.
- 4) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Absensi dapat diukur dari :

- 1) Ketidakhadiran pegawai selama satu bulan selain cuti dan hari libur yang telah ditetapkan.
- 2) Tingkat ketidakhadiran diakibatkan sakit.
- 3) Tingkat ketidakhadiran disebabkan selain sakit.

Kerjasama dapat dilihat dari :

- 1) Kesediaan para pegawai untuk kerjasama dengan teman-teman sekerja di dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Kesediaan saling membantu tugas-tugas diantara teman-teman kerjanya.
- 3) Adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi.

Kepuasan dapat dilihat dari :

- 1) Tingkat kepuasan organisasi terhadap tugas.
- 2) Tingkat kepuasan anggota terhadap organisasi
- 3) Tingkat kepuasan anggota terhadap jaminan-jaminan yang diberikan.

Bekerja Keras dapat dilihat dari :

- 1) Tidak mengenal waktu kerja.
- 2) Tidak memandang jenis pekerjaan.
- 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa indikator untuk mengukur semangat kerja adalah pegawai, absensi, kerjasama dan kepuasan. Disamping alat ukur semangat kerja dapat dilihat produktivitasnya, dan dari gagasan-gagasan atau ide yang dikeluarkan dalam pemecahan masalah.

2.2 Hubungan Antara Variable

A. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dalam rangka membangun semangat kerja (McGregor dan Maslow Luthans 2006:280) mengatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai semangat kerja dan kepuasan kerja, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti bagi mereka. Pendapat yang lebih jelas dikemukakan oleh B. Von Haller Gulnur (Kerlinger, 2002:172) dalam empat dimensi semangat kerja, yaitu bahwa semangat kerja, yaitu bahwa semangat kerja mencakup hal-hal sebagai berikut :

- a. Kepuasan dalam pekerjaan.
- b. Kebanggaan dalam kelompok kerja.
- c. Kepuasan atas gaji dan kesempatan promosi.
- d. Persamaan kelompok.

Adanya motivasi terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuan demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan meningkatkan semangat kerja. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai prestasi. Menurut Trisnaningsih (2003:78) dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias dan dapat meningkatkan semangat kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi.

B. Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dalam penelitian Meylandani (2013) perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor iklim organisasi, penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang kuat iklim organisasi. Perusahaan harus mengutamakan iklim organisasi yang kondusif, apabila iklim organisasi di perusahaan baik maka hal tersebut dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan sekaligus akan berdampak pada KSU Santha Yana Pasek karyawan, oleh karena itu dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan para karyawan pada KSU. Santha Yana Pasek. Agar semua tugas yang diberikan organisasi kepada karyawan tercapai dengan baik, apabila karyawan merasakan iklim organisasi di perusahaannya kondusif, berarti iklim organisasi tersebut sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan secara umum yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, suatu iklim organisasi yang baik didalam organisasi itu

dikembangkan iklim yang sesuai kebutuhan karyawan hal ini nantinya akan menimbulkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan membuat karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan organisasi. Iklim dalam perusahaan akan menentukan bagaimana cara karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur atau tidak (Purwanti dan Nurhayati, 2016).

2.3 Penelitian Terdahulu

- 1) Yanthi 2008, Universitas Mahasaraswati Denpasar. Yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Kantor Cabang Kuta. Teknik Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diperoleh hasil penelitian bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Kantor Cabang Kuta dan variabel komunikasi berpengaruh dominan.
- 2) Eva Kris Diana (2009), Universitas Mahasaraswati Denpasar yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Semeru Karya Buana Tabanan). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

- 3) Susanto (2019) berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Penelitian yang melibatkan sampel sebanyak 56 orang dengan pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan uji t. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 4) Daniel Alexander Chandra (2008) Universitas Kristen Petra yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Diantri. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diperoleh hasil penelitian bahwa ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan.
- 5) Ahim Surachim (2008), berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Pharmaserve di PT. Combiphar Jakarta. Penelitian yang dilakukan pada karyawan divisi Pharmaserve di PT. Combiphar Jakarta ini bersifat deskriptif yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan dalam anggota populasi 174 orang yang direpresentasikan oleh 41 responden. Selain itu penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 6) Christine Chely Karundeng (2009), berjudul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (PERSERO) Cabang Manado. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis

regresi linier berganda. Jumlah populasi anggota karyawan adalah 32 responden. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang:

- a. Penelitian dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan.
- b. Alat analisis data terdiri dari analisis regresi linier berganda, t-test dan serta koefisien determinasi.
- c. Selain itu penelitian pertama hingga penelitian ke empat sama-sama pada variabel terikatnya.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang:

- a. Penelitian sebelumnya dan sekarang berbeda terletak pada tahun penelitiannya.
- b. Penelitian sebelumnya dan sekarang berbeda terletak pada variabel terikatnya pada penelitian kelima dan keenam.
- c. Dari keenam lokasi penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang berbeda.
- d. Jumlah sampel penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang berbeda.