

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS MEDAN  
AREA

**SKRIPSI**

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk  
Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memenuhi Memperoleh Gelar*

*Sarjana Psikologi*

NIA ALFINA

NPM : 148600326



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

### LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

NAMA : NIA ALFINA

NPM : 148600326

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Farida H. Siregar S.Psi, M.Psi

Laili Alfita, S.Psi.,MM.,M.Psi.

MENGETAHUI

Ka. Bagian

Dekan

Farida H. Siregar, S.Psi, M.Psi

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

11 Mei 2020

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN  
DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-  
SYARAT GUNA MEMPEROLEH DERAJAT SARJANAH (S1)  
PSIKOLOGI**

**Pada Tanggal**

**Mengetahui Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area**

**Dekan**

**Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd**

**Dewan Penguji**

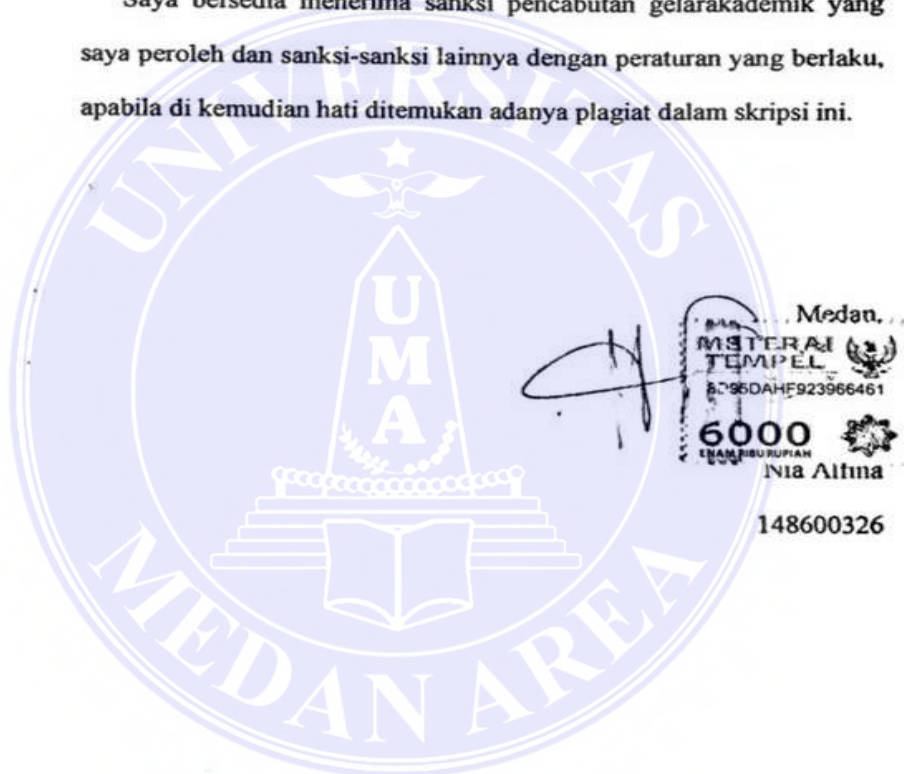
- 1. Hasanuddin, Ph.D**
- 2. Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi**
- 3. Farida H. Siregar, S.Psi., M.Psi**
- 4. Laili Alfita, S.Psi., MM., M.Psi**

**Tanda Tangan**

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sayasendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelarakademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



## SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Nia Alfina  
NIM/NIRM : 14800326  
Fakultas : Psikologi  
Program Studi : Psikologi  
Jenis : Skripsi  
Judul : Hubungan: antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan Universitas Medan Area

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk :

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UMA atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan/mengalih formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikan, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMA, yanpa meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UMA, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 19 Mei 2021



Nia Alfina



## MOTTO

*Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri. -Ibu Kartini*



## LEMBAR PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk Allah SWT atas segala Rahmat, Berkah dan Hidayah-NYA maupun Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya.

Mamak dan Abah (Asnita dan Salman) atas kasih sayang, cinta, dan dukungan, tidak henti-hentinya aku berterimakasih untuk segala hal diberikan untukku dari kecil hingga saat ini, maaf untuk kesalahan dan kekecewaan yang kuperbuat dari dulu, aku sungguh menyesalinya, tetaplah selalu berdoa, sehat, dan disampingku.

Dan teruntuk adikku (Asty Amanda) yang selalu sabar menghadapi suasana hatiku yang sering berubah, yang memberiku semangat, darimu aku belajar kekuatan.

## Kata Pengantar

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Universitas Medan Area. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan seperti apa yang diharapkan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan segala kritik dan saran-saran demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini tentu saja penulis banyak menemukan kesulitan dan hambatan, akan tetapi karena bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak saya dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan , M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Psikologi Universitas Medan Area
3. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, MSi selaku Wakil Dekan Bidang Akademik
4. Bapak Syafrizal, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
5. Ibu Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi selaku Kabag. Psikologi Industri dan Organisasi dan selaku Dosen Pembimbing I.
6. Ibu Laili Alfita S.Psi, MM, M.Psi selaku Dosen Pembimbing II.
7. Ibu Nafesha S.Psi, M.Psi selaku dosen Pembimbing Akademik.



8. Seluruh dosen dan staf pengajar Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan sampai peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
  9. Pimpinan dan seluruh Akademik pada Universitas Medan Area
  10. Pimpinan dan seluruh karyawan/wati Universitas Medan Area yang dengan keramahan juga kesenangan hati memberikan peneliti data, mengobservasi dan mengisi angket penelitian peneliti.
  11. Yang tercinta Ibunda Asnita, Abah Salman, dan Adikku Asty Amanda yang telah sabar membantu dan mendorong peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
  12. Rekan-rekan mahasiswi seperjuangan angkata 2014 dan 2015, sahabatku Andalian Febrina Ayu, Cut Queen Tri Rahayu, Iga Tri Putri Nasution, dan teman-teman yang telah banyak memberikan masukan serta dorongan kepada peneliti sehingga selesai skripsi ini.
  13. Ratih Afriyanti, S.E dan Maydiana Azka Nurizka yang suka rela meminjamkan laptopnya kepada penulis.
- Akhirnya dengan penuh hati yang ikhlas peneliti dapat memanjatkan doa kepada Tuhan Yang Maha Esa agar dapat membalas budi baik dan jasa Ibu/Bapak dan rekan-rekan sekalian.

Medan, 4 September 2019

Peneliti

Nia Alfina

## HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MEDAN AREA

NIA ALFINA

14.860.0326

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai di Universitas Medan Area. Objek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Unit Biro Administrasi Akademik yang berjumlah 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala yaitu skala iklim organisasi dan skala motivasi kerja karyawan. Analisis data dengan menggunakan teknik korelasi product moment ( $r_{xy}$ ) yaitu sebesar 0,064 dengan  $P = 0,000 < 0,010$ , artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi suatu perusahaan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk iklim organisasi suatu perusahaan maka semakin rendah motivasi kerja karyawan. Iklim organisasi dalam penelitian ini cukup baik karena (mean empirik = 145,38 > mean hipotetik = 112,5). Dan motivasi kerja karyawan tergolong tinggi karena (mean empirik = 211,51 > mean hipotetik = 165 dimana selisihnya melebihi bilangan SD = 15,618. Hasil ini sesuai dengan hipotesis dan dilapangan.

Kata kunci : iklim organisasi, motivasi kerja karyawan.

## HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYWAN UNIVERSITAS MEDAN AREA

NIA ALFINA

14.860.0326

ABSTRAK

This study aims to determine the relationship between organizational climate and employee motivation at the University of Medan Area. The object of this research is the employees who work in the Academic Administration Bureau Unit with a total of 37 employees. The sampling technique is to use a purposive sampling technique. Data retrieval is done using two scales, namely organizational climate scale and employee work motivation scale. Data analysis using the product moment correlation technique ( $r_{xy}$ ) that is equal to 0.064 with  $P = 0.000 < 0.010$ , meaning that there is a positive and significant relationship between organizational climate and employee work motivation which shows that the better the organizational climate of a company, the higher the work motivation of employees. Conversely the worse the organizational climate of a company, the lower the work motivation of employees. Climate 9 organization in this study is quite good because (empirical mean = 145.38 > hypothetical mean = 112.5). And employee motivation is high because (empirical mean = 211.51 > hypothetical mean = 165 where the difference exceeds  $SD = 15,618$ ). The results are similar to the hypothesis and in the field.

Keywords: organizational climate, employee work motivation.

## Daftar Isi

LEMBAR PENGESAHAN .....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN .....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	5
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	7
RIWAYAT HIDUP.....	Error! Bookmark not defined.
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II. ....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Karyawan .....	11
1. Pengertian Karyawan .....	11
2. Karyawan Universitas Medan Area .....	12
B. Motivasi Kerja.....	13
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	13
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	15
3. Pola Motivasi Kerja.....	17
4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja .....	17
C. Iklim Organisasi .....	20
1. Pengertian Iklim Organisasi .....	20
2. Faktor-faktor dalam iklim organisasi .....	22
3. Aspek-aspek Iklim Organisasi .....	24

D. Hubungan Antar Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan.....	27
E. Kerangka Konseptual.....	28
F. Hipotesis .....	29
BAB III .....	31
METODOLOGI PENELITIAN .....	31
A. Tipe Penelitian .....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	31
C. Definisi Operasional Variabel .....	32
D. Subjek Penelitian.....	33
1. Populasi Penelitian .....	33
3. Sampel penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV.....	37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	37
A. Orientasi Kancas Penelitian .....	37
1. <b>Sejarah singkat Universitas Medan Area</b> .....	37
2. <b>Tujuan Universitas Medan Area</b> .....	39
3. <b>Kepemimpinan Universitas Medan Area</b> .....	40
Adapun kepemimpinan di Universitas Medan Area yaitu .....	40
a. Rektor : Prof. Dr. Dadan Ramdan , M.Eng, M.Sc .....	40
b. Wakil Rektor Bid. ....	40
Akademik : Dr. Ir. Hj. Siti Mardiana, M.Si.....	40
c. Wakil Rektor Bid. ....	40
Administrasi dan Keuangan : Dr. Utary Maharany barus, SH, M.Hum.....	40
d. Wakil Rektor Bid. ....	40
Kerjasama : Dr. Ir. H. Zulheri Noer, MP .....	40
B. Persiapan Penelitian.....	41
1. <b>Persiapan Administrasi</b> .....	41
2. <b>Persiapan Alat Ukur</b> .....	42
C. Pelaksanaan Penelitian .....	48
D. Analisis data dan Hasil penelitian.....	49
1. Reliabilitas .....	49



Berdasarkan hasil dari perhitungan reliabilitas pada penelitian ini yaitu didapati hasil iklim organisasi Universitas Medan Area sebesar 0,891 yang menyatakan bahwa penelitian ini reliable dan hasil motivasi kerja karyawan Universitas Medan Area sebesar 0,930 yang menyatakan bahwa penelitian ini reliable .....49

Berdasarkan informasi dari tabel diatas dapat diketahui bahwa adanya realibilitas..50

2.Uji Asumsi .....50

2. Analisis Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan .....51

Dalam menganalisis iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan di Universitas Medan Area, lebih dahulu dilakukan uji hipotesis dengan metode analisis statistic product moment menggunakan SPSS. Hasil hipotesis dapat dilihat pada table berikut:  
.....51

Tabel 10.Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan .....52

3. Analisis Data Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan .....52

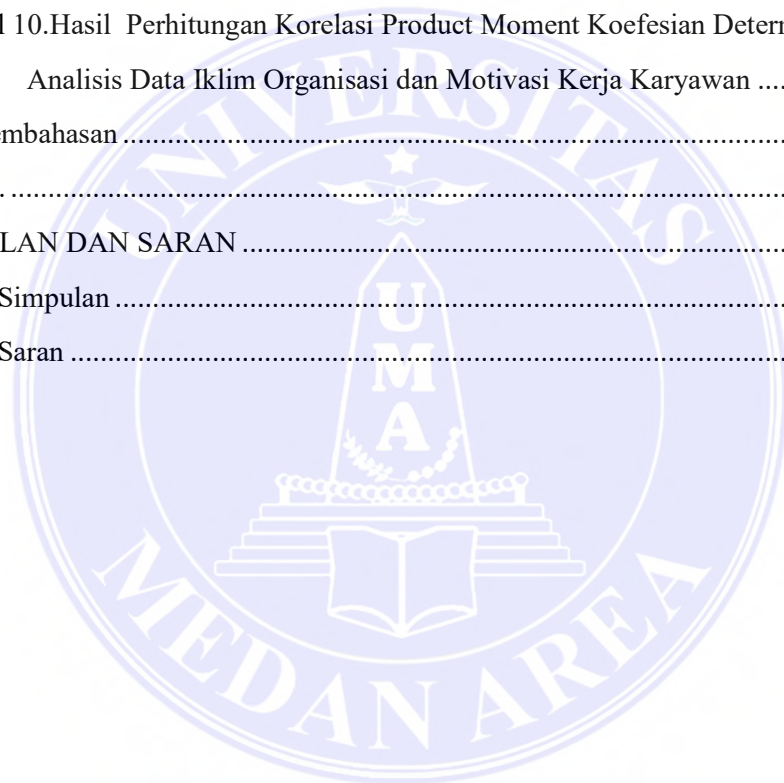
E. Pembahasan .....53

BAB V. ....55

SIMPULAN DAN SARAN .....55

A. Simpulan .....55

B. Saran .....56



## BAB I.

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pegawai atau karyawan adalah kekuatan pokok dalam suatu organisasi, khususnya organisasi atau instansi pemerintahan. Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Karyawan merupakan orang yang memberikan jasa baik berupa tenaga ataupun pemikir yang kreatif bagi perusahaan dan dari jasa tersebut karyawan dapat menerima balasan jasa berupa gaji yang sepadan (Hasibuan, 2013). Pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja (Robins, 2006).

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep baru terkait dengan organisasi publik dalam mengelola anggota, yang selanjutnya disebut dengan pegawai. Dalam perkembangan lebih lanjut manajemen sumber daya manusia mengedepankan pegawai yang nota bene nya adalah manusia yang memiliki posisi dan peran strategis dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia di sektor publik berusaha mengungkapkan manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Masalah-

masalah yang dihadapi oleh organisasi (negara) semakin kompleks karena manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi, pembatasan berbagai peraturan pemerintah, pertumbuhan persaingan nasional dan internasional (globalisasi), tuntutan peningkatan perhatian pegawai dan sebagainya (Sulistiyani, 2018).

Disamping itu manajer dituntut mampu mengarahkan sikap-sikap pegawainya dan memberikan dorongan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi melalui mekanisme pengarahan serta berupaya untuk memadukan antara manusia dan teknologi kedalam fungsionalisasi sebuah sistem melalui pembuatan struktur dan rekonstruksi unit-unit organisasi serta pegawai-pegawai yang bisa memperbaiki unit-unit tersebut yakni melalui proses pengorganisasian dan desain pegawai. (Sulistiyani, 2018).

Universitas Medan Area (UMA) merupakan salah satu organisasi swasta yang bergerak dibidang jasa pendidikan, dimanasetiapkaryawandituntutuntukmemberikanpelayananterbaikgunakemajuanorganisasinya. Seperti yang diungkapkan oleh salah seorang pegawai yang bekerja di Universitas Medan Area, bahwa organisasi mereka mengalami kemajuan lebih baik dan cepat tepat juga dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Setiap pegawai juga memiliki goals (tujuan) untuk perkembangan organisasinya.

Adapun visi dan juga misi dari Universitas Medan Area yaitu : pada tahun 2025 menjadi unggul bidang akademik, ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menghasilkan lulusan yang inovatif, kepribadian dan mandiri, sedangkan misi Universitas Medan Area menyelenggarakan layanan pendidikan akademik dengan memberikan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai kepribadian kepada lulusan,

mengembangkan menciptakan dan atau menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bermanfaat berdasarkan penelitian dan pengkajian, mengembangkan budaya kewirausahaan dan kemandirian, melaksanakan kerjasama dan pengabdian kepada masyarakat.

Motivasi kerja karyawan Universitas Medan Area juga diakui memiliki motivasi yang tinggi, yang mana dinyatakan oleh pegawainya mengenai kehadiran yang baik dan juga menyelesaikan kewajiban dalam bentuk laporan bulanan yang setiap bulannya dipantau langsung oleh atasannya dengan baik. Komunikasi yang terjalin antara atasan dan juga bawahan begitu fleksibel dan tidak terlalu memberikan *push* (tekanan) sehingga menjadikan karyawan bekerja lebih efektif.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Clelland (Robbins, 2008) bahwa ciri-ciri seorang karyawan atau pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah sebagai berikut; tanggung jawab untuk memecahkan masalah, cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya, senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Peningkatan motivasi juga dapat didukung dengan adanya kepemimpinan yang membaik dan sesuai dengan eranya. Karyawan tersebut menyatakan bahwa sikap pemimpin yang selalu memberikan support dan juga dukungan kepada setiap pegawainya menciptakan persepsi yang baik bagi setiap pegawai. Bahkan

dukungan dalam bentuk reward sering mereka terima dari atasan, menjadikan setiap pegawai merasa ada dan dihargai keberadaannya.

Selain itu, Sulistyani (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada bawahan supaya bawahan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.

Disisi lain, menurut McShane (2013) motivasi (*motivation*) berkaitan dengan kekuatan pada diri seseorang yang memengaruhi arah, keinginan dan persistensinya dalam mengerjakan perilaku tertentu. Karena memiliki arah, maka motivasi tidak bersifat acak alias memiliki tertentu. Juga terkait dengan seberapa besar intensitas dorongan itu dapat membawa seseorang ke perilaku yang dibutuhkan. Kemudian ada persoalan berapa lama (persistensi) seseorang menjalankan prilakunya sehingga sampai ketujuannya. Colquitt, dkk (2011) memberikan definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun dari luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi adalah timbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi (dalam Wibowo, 2013).

Karyawan yang bekerja juga diberikan tanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga tanggung jawabnya. Mereka diizinkan untuk memberikan masukan dan pendapat untuk kemajuan organisasinya. Bahkan



pendapat mereka sering kali disetujui oleh atasan seperti untuk melakukan pelatihan, seminar atau bahkan perbaikan fisik untuk organisasinya. Seperti yang diungkapkan oleh pegawai yang bekerja di unit perpustakaan Universitas Medan Area menyatakan bahwa sudah banyak peningkatan yang terjadi dibawah kepemimpinan yang sekarang dalam bentuk perpustakaan yang sudah dibangun begitu membaik dan lengkap. Perpustakaan Universitas Medan Area juga sering mendapatkan kejuaraan dalam ajang lomba dalam negeri maupun luar negeri. Hanya saja mereka masih mengakui bahwasannya fasilitas dalam bentuk pendingin ruangan yang masih belum merata.

Karyawan atau pegawai tersebut juga menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja tersebut disebabkan beberapa faktor, yaitu kondisi kerja yang terkait dengan fasilitas pekerjaan, ruangan, pencahayaan, lokasi kerja, dan sebagainya yang tersedia di instansi ataupun perusahaan tersebut sudah membaik begitu juga mengenai supervisi yang dilakukan atasan terkait dengan bagaimana bimbingan, dukungan atasan terhadap karyawan juga berjalan baik, begitu juga hubungan yang terjalin antara sesama karyawan atau pegawai yang terjalin baik.

Selaras dengan pendapat yang dikemukakan Hamzah (2010) secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor dari dalam diri dan dari luar diri meliputi minat dan keinginan untuk memperoleh pengakuan. Sedangkan dari luar seperti gaya kepemimpinan, supervisi yang baik, lingkungan kondisi kerja dan iklim organisasi.

Dalam kondisi lingkungan diatas, manajemen dituntut mengembangkan cara-cara baru untuk dapat mempertahankan pegawai pada produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan distribusi yang

maksimal pada organisasi. Disamping itu manajer dituntut mampu mengarahkan sikap-sikap pegawainya dan memberikan dorongan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi melalui mekanisme pengarahan serta berupaya untuk memadukan antara manusia dan teknologi kedalam fungsionalisasi sebuah sistem melalui pembuatan struktur dan restrukturisasi unit-unit organisasi serta pegawai-pegawai yang bisa memperbaiki unit-unit tersebut yakni melalui proses pengorganisasian dan desain pegawai. (Sulistiyani, 2018).

Disisi lain, iklim organisasi turut menjadi faktor dalam menumbuhkan motivasi kerja pegawai atau karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Liwit dan Stringer (dalam Krisdiyantoro, 2012) *Organizational climate is the perceived, subjective effects of the formal system, the informational 'style' of managers, and other important environment factors on the attitudes, beliefs, values, and motivation of people who work in a particular organization, yaitu iklim organisasi adalah persepsi, efek subjek terhadap sistem nformal, gaya kepemimpinan dari manajer, dan hal penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai, motivasi seseorang yang bekerja dalam sebuah organisasi.*

Menurut Gibson (Krisdiyantoro, 2012) iklim organisasi merupakan suatu set/perangkat dari lingkungan kerja yang dipersepsi baik secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak oleh karyawannya dan diasumsikan memiliki kekuatan dalam mempengaruhi tingkah laku mereka dalam pekerjaan.

Iklim kerja di Universitas Medan Area yang terletak strategis menjadikan salah satu organisasi yang memiliki lingkungan yang sehat, terdapat hutan kampus yang sangat menyejukkan juga memberikan keindahan dan kenyamanan

bagi setiap karyawan yang bekerja. Fasilitas yang sudah memadai dan hubungan yang terjalin baik antar pegawai dan atasan juga diakui karyawan sangat mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya.

Karyawan memegang peranan penting dan diharapkan dapat memunculkan perilaku lebih dalam menumbuhkan keefektifan perusahaan ataupun organisasi. Karyawan yang nyaman bekerja dalam perusahaannya akan lebih rela untuk melakukan pekerjaan melebihi dari deskripsi pekerjaan formalnya, serta akan selalu mendukung tujuan perusahaan. Dengan kata lain, iklim organisasi yang dipersepsikan secara positif akan membuat karyawan akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan (Agyemang, 2013).

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Untuk menjadikan karyawan yang bekerja pada suatu instansi ataupun perusahaan memiliki motivasi kerja yang tinggi, tentu iklim organisasi yang baik sangat dibutuhkan. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut yaitu :*lingkungan eksternal*. Industry atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industry minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama.

Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi, *strategi organisasi* adalah kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi apa yang diupayakan untuk dilakukan, energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung. Praktik kepemimpinan akan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan. Pengaturan organisasi akan dikembangkan untuk memperkuat strategi-strategi yang berbeda. Strategi jangka panjang akan mempunyai dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi, *pengaturan organisasi* adalah pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi, *kekuatan sejarah* adalah semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya, *kepemimpinan* adalah perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja (Stringer, 2002).

Berdasarkan fenomena dan pendapat para ahli, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Universitas Medan Area.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Universitas Medan Area, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut mengenai motivasi kerja

karyawan Universitas Medan Area yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sebagaimana dinyatakan oleh salah seorang karyawan mengenai meningkatnya jumlah prestasi-prestasi yang diperoleh oleh karyawan yang berada di Unit Perpustakaan dengan menjuarai lomba antar Universitas dalam negeri maupun diluar negeri, dan menyelesaikan kewajiban juga tanggung jawab tepat waktu dan keseluruhan tersebut didukung dengan adanya iklim organisasi yang membaik dalam bentuk kepemimpinan yang yang membaik sesuai dengan eranya juga lingkungan dan kondisi kerja yang membaik pula.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan diatas tampak jelas bahwa sangat luasnya topik permasalahan terkait penelitian ini. Maka peneliti hanya membatasi masalah mengenai motivasi kerja karyawan Universitas Medan Area yang terkait dengan iklim organisasinya.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

“Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di Universitas Medan Area?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di Universitas Medan Area.



## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diberikan pada penelitian ini yaitu diharapkan mampu memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan kalangan akademis terutama psikologi industri dan organisasi untuk mengungkapkan kompleksitas mengenai permasalahan motivasi kerja yang dipengaruhi oleh iklim organisasi suatu instansi ataupun perusahaan.

### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi dengan memberikan masukan untuk masalah yang dihadapi oleh perusahaan serta dapat dijadikan bahan evaluasi dan diskusi maupun telaah kritis mengenai motivasi kerja pada pegawai di suatu instansi ataupun perusahaan, sebagai sarana untuk menciptakan iklim organisasi yang baik bagi instansi ataupun perusahaan guna membentuk motivasi pegawai yang tinggi bertujuan untuk memajukan instansi ataupun perusahaan, agar peneliti ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi bagi penelitian yang memiliki kesamaan.

## BAB II.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Menurut Robbins (2008) pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Menurut Hasibuan (2013) Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). karyawan merupakan orang yang memberikan jasa baik berupa tenaga ataupun pemikir yang kreatif bagi perusahaan dan dari jasa tersebut karyawan dapat menerima balasan jasa berupa gaji yang sepadan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa menurut Hasibuan (2013) Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). karyawan merupakan orang yang memberikan jasa baik berupa tenaga ataupun pemikir yang kreatif bagi perusahaan dan dari jasa tersebut karyawan dapat menerima balasan jasa berupa gaji yang sepadan.

## 2. Karyawan Universitas Medan Area

Adapun beberapa tugas pokok karyawan Universitas Medan Area di Unit Biro Administrasi Akademik yaitu :

- a. Biro Administrasi Akademik adalah unsur pembantu pimpinan dan berfungsi dibidang perencanaan, Melaksanakan, pengembangan, dan evaluasi pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, Satuan Pengendalian Internal, dan administrasi Akademik serta pengendalian mutu, kerjasama dengan instansi dan atau lembaga lain dalam bidang akademik serta bertanggung jawab langsung kepada Rektor
- b. Biro Administrasi Akademik di pimpin oleh seorang Kepala.

Tugas dan fungsi Biro Administrasi Akademik yaitu :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja pada Biro Administrasi Akademik
- b. Penyusunan petunjuk teknis Melaksanakan kegiatan pada Biro Administrasi Akademik.
- c. Pelaksanaan pemantauan kegiatan Administrasi Akademik Universitas.
- d. Koordinasi peningkatan kualitas dan produktivitas kegiatan akademik meliputi administrasi akademik proses belajar mengajar dan kerja sama dengan instansi lainnya dalam rangka peningkatan proses belajar mengajar.
- e. Koordinasi implementasi kemitraan Bidang Akademik di lingkungan Universitas.

- f. Evaluasi Melaksanakan kegiatan Administrasi Akademik di lingkungan Universitas .
- g. Pengembangan kompetensi Dosen dalam melaksanakan kegiatan bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di Universitas.
- h. Mewakili Rektor/Wakil Rektor I dalam rangka Melaksanakan fungsi dan tugasnya baik di lingkungan Universitas maupun di luar Universitas
- i. Mengambil keputusan teknis dalam bidang Akademik.
- j. Melaksanakan perintah dari Rektor/ Wakil Rektor dan memberikan perintah atas nama Wakil Rektor I kepada Kepala bagian dilingkungan BAA
- k. Pelaporan kegiatan bidang akademik secara berkala.
- l. Berkoordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan fungsi dan tugasnya.

## **B. Motivasi Kerja**

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

Sulistiyani (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.

Amir (2017) menyatakan bahwa karyawan yang masuk kedalam organisasi memiliki alasan yang berbeda satu sama lainnya. Para manajer, dalam menjalankan perannya sebagai pengarah dan memimpin manajer perlu

menciptakan hal-hal yang mendorong karyawan bekerja menyesuaikan dengan tujuan organisasi. Itulah yang disebut dengan motivasi.

McShane (2013) motivasi (*motivation*) berkaitan dengan kekuatan pada diri seseorang yang memengaruhi arah, keinginan dan persistensinya dalam mengerjakan perilaku tertentu. Karena memiliki arah, maka motivasi tidak bersifat acak alias memiliki tertentu. Juga terkait dengan seberapa besar intensitas dorongan itu dapat membawa seseorang ke perilaku yang dibutuhkan. Kemudian, setelah itu, ada persoalan berapa lama (persistensi) seseorang menjalankan prilakunya sehingga sampai ketujuannya.

Wibowo (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa 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 kerja yang maksimal.

Menurut teori Motivasi ERG yang dikembangkan oleh Alderfer (Arnolds & Boshoff, 2002), ide utama motivasi kerja adalah manusia terdorong untuk memenuhi kebutuhannya akan eksistensi, sosial, dan tumbuh kembang.



Kebutuhan akan eksistensi; orang membutuhkan penerimaan akan eksistensinya. Ia butuh kondisi fisik yang sehat, lingkungan kerja yang nyaman, makanan yang memadai, dan berbagai kebutuhan fisik lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis atau peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja menurut Sulistyani (2018) adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pengertian proses pemberian dorongan tersebut adalah serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk menumbuhkan dorongan kepada pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasi.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Baik faktor interinstik maupun faktor ekstrinsik berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Meski demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasikan, karena motivasi berhubungan dengan berbagai komponen yang sangat kompleks.

Menurut Hamzah (2010) secara garis besar ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor dari dalam diri dan dari luar diri. Meliputi faktor didalam diri yaitu :

1. Minat dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Sedangkan dari luar diri yaitu :

1. Seperti gaya kepemimpinan
2. Supervisi yang baik
3. Lingkungan kondisi kerja dan iklim organisasi.

Menurut Herzberg (2011) ada dua faktor yang sangat memengaruhi apakah seseorang akan termotivasi oleh dua faktor utama yaitu faktor *hygiene* dan faktor pendorong. Yang termasuk kedalam faktor *hygiene* yaitu :

1. Kondisi kerja yang terkait dengan fasilitas pekerjaan, ruangan, pencahayaan, lokasi kerja, dan sebagainya.
2. Supervisi atasan, yang terkait dengan bagaimana bimbingan, dukungan, atasan terhadap karyawan.
3. Kompensasi, segala bentuk remunerasi, mulai dari gaji, tunjangan, jaminan hari tua, dan sebagainya.
4. Keamanan kerja, apakah sebuah posisi dapat dipegang oleh karyawan, tidak di-PHK, dan sebagainya.
5. Status, posisi tertentu dengan jabatan tertentu dalam struktur organisasi.

Adapun yang menjadi faktor pendorong, termasuk :

1. Pekerjaan, sejauh mana pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat si karyawan.
2. Pencapaian (*achievement*), prestasi prestasi yang diperoleh karyawan, misalnya pencapaian target tertentu, mengatasi masalah, menemukan peluang baru, dan sebagainya.

3. Pengakuan (*recognition*), adanya perasaan bahwa lingkungan kolega atasan menerima keberadaan karyawan dan merasakan bahwa perannya diperlukan.
4. Kesempatan untuk maju (*advancement*), memiliki peluang untuk meningkatkan tanggung jawab, mendapatkan tantangan baru, sekaligus juga kompensasi yang sangat menarik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan faktor-faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kondisi kerja, supervisi atasan, kompensasi, keamanan kerja, status, pekerjaan, pencapaian, pengakuan dan kesempatan untuk maju.

### 3. Pola Motivasi Kerja

Menurut Clelland (Robbins, 2008) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut :

- *Affiliation Motivation*, adalah dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan oranglain.
- *Competence Motivation*, adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
- *Power Motivation*, adalah dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan rintangan yang terjadi.

### 4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Adapun ciri-ciri perilaku pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menurut Clelland (Robbins, 2008) adalah :

1. Tanggungjawab untuk memecahkan masalah.
2. Cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh
5. Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya
6. Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Sebaliknya, adapun ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah :

1. Bersikap apatis dan tidak percaya diri
2. Tidak memiliki tanggung jawab pribadi dalam bekerja
3. Bekerja tanpa rencana dan tujuan
4. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan
5. Setiap tindakan yang tidak terarah dan selalu menyimpang dari tujuan.

## **5. Aspek-Aspek Motivasi Kerja**

Menurut Gomez (dalam Muniroh, 2013) aspek yang terdapat dalam motivasi kerja terdiri dari aspek individual dan aspek organisasi. Aspek individual adalah :

- a. Kebutuhan-kebutuhan (need) yang diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan karyawan.
- b. Tujuan-tujuan (goals) yang menunjukkan motivasi kerja karyawan oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh karyawan terkait pekerjaannya.

- c. Sikap (attitude) yaitu cara bersikap yang ditunjukkan karyawan dalam pekerjaannya. Apakah itu baik atau buruk dalam menunjang motivasi kerja karyawan.
- d. Kemampuan-kemampuan (abilities) yaitu motivasi kerja karyawan oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan aspek organisasi terdiri dari :

- a. Pembayaran atau gaji (pay), dimana karyawan akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kemampuan pekerjaan (job security), yang menunjukkan motivasi kerja karyawan dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan, seperti jaminan keamanan baik jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja maupun jaminan haritua.
- c. Hubungan dengan rekan kerja (co-worker) yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi karyawan dalam bekerja pada organisasi.
- d. Pengawasan (supervision), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya pengawasan dari atasan sesuai dengan yang diharapkan.
- e. Pujian (praise) yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja dari atasan.
- f. Pekerjaan itu sendiri ( job itself) yaitu motivasi kerja karyawan untuk bekerja yang didorong oleh perasaan senang dengan pekerjaannya.



Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari aspek individual dan aspek organisasi yaitu kebutuhan-kebutuhan (need), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitude), kemampuan-kemampuan (abilities) dan pembayaran (pay), kemampuan pekerjaan (job security), hubungan dengan rekan kerja (co-worker), pengawasan (/supervision), pujian (praise), pekerjaan itu sendiri (job itself).

### C. Iklim Organisasi

#### 1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Davis (dalam Krisdiantoro,2012) Iklim organisasi mengitari segala yang ada dalam lingkungan kerja yang dapat secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap segala hal yang ada dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu kondisi yang khas yang terdapat pada masing-masing organisasi yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Iklim organisasi juga merupakan suatu kondisi nyata yang keberadaannya tidak dapat dilihat, diraba, disentuh, namun iklim organisasi hanya dapat dihayati dan dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan tersebut. Setiap orang akan menghayati dan merasakan kondisi iklim organisasi dengan berbeda karena setiap orang memiliki keinginan, kebutuhan, harapan, dan pengalaman yang berbeda yang melatarbelakangi perbedaan dalam menghayati dan merasakan kondisi iklim organisasi tersebut.

Seperti yang dikemukakan oleh Liwit dan Stringer (dalam Krisdiyantoro, 2012) *Organizational climate is the perceived, subjective effects of the formal system, the informational 'style' of managers, and other important environment*

*factors on the attitudes, beliefs, values, and motivation of people who work in a particular organization* yaitu iklim organisasi adalah persepsi, efek subjektif terhadap sistem formal, gaya kepemimpinan dari manajer, dan hal penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai, motivasi seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Gibson (Krisdiyantoro, 2012) iklim organisasi merupakan suatu set/perangkat dari lingkungan kerja yang dipersepsi baik secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak oleh karyawannya dan diasumsikan memiliki kekuatan dalam mempengaruhi tingkah laku mereka dalam pekerjaan.

Menurut Wirawan (2008) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Gilmer (Krisdiyantoro, 2012) bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik-karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut. Gilmer juga menguraikan bahwa iklim organisasi tidak hanya mempengaruhi tingkah laku individu-individu dalam organisasi, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan yang lain.

Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam

perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Organisasi sama uniknya seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya (Davis, 2001).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian iklim organisasi menurut Liwit dan Stringer (dalam Krisdiyantoro, 2012) *Organizational climate is the perceived, subjective effects of the formal system, the informational 'style' of managers, and other important environment factors on the attitudes, beliefs, values, and motivation of people who work in a particular organization* yaitu iklim organisasi adalah persepsi, efek subjek terhadap sistem formal, gakepemimpinan dari manager, dan hal penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai, motivasi seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi.

## **2. Faktor-faktor dalam iklim organisasi**

Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

a. Lingkungan eksternal. Industry atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industry minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b. Strategi organisasi. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung. Praktik kepemimpinan akan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan. Pengaturan organisasi akan dikembangkan untuk memperkuat strategi-strategi yang berbeda. Strategi jangka panjang akan mempunyai dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi.

c. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

d. Kekuatan sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

e. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor iklim organisasi adalah lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah, dan kepemimpinan.

### 3. Aspek-aspek Iklim Organisasi

Menurut Davis ada dua aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam iklim organisasi, yaitu :

1. tempat kerja itu sendiri
2. perlakuan yang diterima dari manajemen.

Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya. Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Davis dan Newstorm, 2000).

Adapun menurut Stringer (Wirawan, 2007) dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

#### 1. Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.



Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

## 2. Standar-standar (*Standards*)

Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

## 3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos untuk diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalah problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

## 4. Penghargaan (*Recognition*)

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan yang rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

## 5. Dukungan (*Support*)

Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

#### 6. Komitmen (*commitment*)

Perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Sedangkan menurut Kolb dan Rubin (1984) membagi dimensi iklim organisasi menjadi tujuh aspek yang membentuk iklim organisasi, yaitu :

1. Konformitas (*conformity*) adalah perasaan adanya pembatasan yang dikenakan oleh organisasi secara eksternal. Perasaan ada banyak aturan yang harus dipatuhi dibandingkan dengan kemungkinan untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara sendiri yang dianggap tepat. Apakah peraturan yang ada terlalu menekan, merugikan, atau justru menyelesaikan tugas.
2. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi. Apakah dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah tanpa diawasi untuk setiap langkah yang dikerjakan.
3. Standar pelaksanaan pekerjaan (*standar*) adalah kualitas pelaksanaan dan mutu produksi yang diutamakan organisasi. Organisasi menetapkan tujuan

yang menantang dan mengutamakan mutu ke anggota organisasi agar berprestasi.

4. Imbalan (reward) adalah penghargaan yang diberikan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, tidak hanya dikritik, diabaikan, atau dihukum.
5. Kejelasan organisasi (organizational clarity) adalah kejelasan tujuan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh organisasi, segala sesuatu terorganisir dengan jelas tidak membingungkan, kabur atau kacau.
6. Hubungan interpersonal dan semangat kelompok (warmth and support) adalah derajat perasaan para anggota bahwa keakraban adalah penting untuk ciri organisasi, saling menghargai, saling membantu, dan hubungan yang baik antara karyawan.
7. Kepemimpinan (leadership) adalah posisi di dalam organisasi, apakah diterima atau ditolak oleh anggotanya. Kepemimpinan didasarkan oleh keahlian, organisasi tidak didominasi atau tergantung pada satu atau dua orang saja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam iklim organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima oleh manajemen.

#### **D. Hubungan Antar Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan**

Adapun hubungan antar variabel dalam penelitian ini yaitu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (dalam jurnalnya, 2016) bahwa,

pertama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,574 dan persamaan regresi =  $37,588 + 0,579$ . Kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,478 berarti korelasi dan cukup kuat dan persamaan regresi =  $56,599 + 0,395$ . Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,620 korelasi positif dan kuat dan persamaan regresi =  $30,625 + 0,451 + 0,220$ .

### **E. Kerangka Konseptual**

Untuk lebih memahami & terarahnya kelanjutan penulisan skripsi ini perlu dirumuskan kerangka konseptual. Dapat dituliskan bahwa dengan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pegawai sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya. Berikut skema kerangka konseptual pada penelitian ini.

Tabel 1.



## F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Sedangkan menurut King (2013) sebuah hipotesis (*hypothesis*) adalah sebuah gagasan yang muncul secara logis dari sebuah teori. Hipotesis merupakan suatu peramalan yang dapat diuji.



Hipotesis dapat dianggap sebuah tebakan ilmiah, teori yang Ada yang diberikan dan penerapan logika.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan dengan asumsi, semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah motivasi kerja karyawan.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada-tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Yang mana pada penelitian kali ini yang menjadi variabel bebas (x) adalah iklim organisasi, yang menjadi variabel terikat (y) adalah motivasi kerja, dan adapun yang menjadi variabel serta (variabel moderator) adalah supervisi yang baik.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas (*independent variabel*), variabel terikat (*dependent variabel*), variabel sertaan (variabel moderator). Menurut Umar (2003) variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dijelaskan dan atau yang dipengaruhi variabel *dependent*, dan variabel sertaan (*moderator*) adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Iklim organisasi (x) dan variabel tergantung adalah motivasi kerja (y) dan variabel sertaan yaitu variabel moderator.

Keterangan :

Variabel bebas (x) : variabel iklim organisasi

Variabel terikat (y) : variabel motivasi kerja

### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku pegawai selanjutnya dan juga pembentuk motivasi bagi setiap pegawai.

Pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala iklim organisasi berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi yaitu, lingkungan kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari manajemen.

#### 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar diri seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai untuk mencapai tujuan dari suatu instansi maupun organisasi.

Pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala motivasi kerja karyawan berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yaitu : kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitude), kemampuan-kemampuan (abilities), pembayaran (pay), kemampuan pekerjaan (job security), hubungan dengan rekan kerja (co-worker), pengawasan (supervision), pujian (prise).

## **D. Subjek Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari & kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Kerlinger (dalam Sevilla, 1993) populasi adalah keseluruhan anggota, kejadian atau objek-objek yang telah ditetapkan dengan baik.

Berdasarkan pendapat diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Medan Area yang berada di Unit Biro Administrasi Akademik berjumlah 38 orang.

### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Metode yang dilakukan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*, karena jumlah populasi sedikit jadi sampel diambil seluruhnya dari populasi yaitu 38 orang. Jumlah sampel yang direncanakan berjumlah 38orang, sebab menurut Gay (dalam Selvilla, 1993) jumlah sampel minimal dalam penelitian korelasi adalah 30orang. Sesuai dengan tujuan

penelitian, yang menjadi subjek penelitian adalah pegawai atau karyawan yang bekerja di Universitas Medan Area

### **3. Sampel penelitian**

Menurut Sugiyono (2012) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian jumlah & karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar & penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, & waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil pada populasi itu. Penetapan jumlah sampel tersebut disesuaikan dengan kemampuan penulis berdasarkan pertimbangan waktu, tenaga dan dana penelitian. Pada penelitian ini penulis mengambil sampel 30 orang pegawai atau karyawan bekerja di Universitas Medan Area yang berada di Unit Biro Administrasi Umum.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian adalah, angket, ceklis, atau daftar centang, pedoman wawancara. (Arikunto,2010).

Tekhnik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Penggunaan skala pada pengumpulan data didasarkan bahwa untuk mengungkap data seperti mengenai sikap terhadap sesuatu. Adapun skala yang digunakan adalah model skala Likert dengan empat alternatif jawaban. Selain itu pernyataan dibuat dengan kategori positif atau



kesetujuan (favorable) dan aitem yang disebut negatif atau ketidak setujuan (unfavorabel) (Selvilla, 1993).

Pada penelitian ini penulis menggunakan skala Likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yakni sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel.2

NO.	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

## F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian korelasi. Dalam penelitian deskriptif korelasional, besar atau tingginya hubungan antar variabel dinyatakan dengan koefisien korelasi. Untuk mengukur keeratan hubungan antara hasil-hasil pengamatan dari populasi yang mempunyai dua variabel. Maka dalam penelitian ini, analisisnya menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Untuk

memudahkan hitungan semua koefisien menggunakan hitungan komputerisasi dengan program SPSS versi . Untuk menghitung realibilitas alat pengumpulan data (uji reliabilitas) akan digunakan tehnik alpha cronbach, dengan perhitungannya menggunakan program SPSS versi



## BAB V.

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi kerja pegawai di Universitas Medan Area memiliki kategori tinggi, artinya bahwa karyawan di Universitas Medan Area memiliki motivasi kerja yang tinggi karena faktor-faktor dalam diri dan dari luar diri karyawan Universitas Medan Area keseluruhan merasakan indikator yang ada dalam komponen tersebut.
2. Tingkat iklim organisasi di Universitas Medan Area memiliki kategori baik, artinya bahwa karyawan di Universitas Medan Area merasakan iklim organisasi yang baik karena faktor-faktor lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah di Universitas Medan Area.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di Universitas Medan Area, artinya jika iklim organisasinya membaik maka motivasi kerja pegawainya tinggi.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan berkaitan dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Adapun saran-saran tersebut adalah :

### 1. Bagi karyawan

Bagi karyawan yang berada di Universitas Medan Area diharapkan setidaknya mampu menjadi individu yang mandiri dan bekerja keras untuk tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi.

### 2. Bagi pihak instansi Universitas Medan Area

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyatakan bahwa karyawan Universitas Medan Area memiliki iklim organisasi yang baik diharapkan pihak instansi Universitas Medan Area tetap menjaga iklim organisasinya agar tetap membaik.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan maka disarankan untuk meneliti perbedaan antara motivasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan agar mengetahui perbedaan antara motivasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan.

## DAFTAR TABEL





## DAFTAR GAMBAR



## DAFTAR LAMPIRAN



### *Daftar Pustaka*

- Agyemang, C. B. (2013). *Perceived Organizational Climate and Organizational Tenure on Organizational Citizenship Behavior : Empirical Study among Ghanaian Banks*. *European Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 26 , 132-142.
- Arnolds, C.A. & Boshoff, C (2002). Compensation, esteem valence and job performance: an emperical assesment of Alderfer's erg theory. *International Journal of Human Resource Managemen*, 13(4).
- King, L.A. (2013). Psikologi Umum : Sebuah Pandangan Apresiasi. Jakarta : Salemba Humanika.
- Kolb A.David, Ruben M. Irwin (1984). *Organization Psychology : Readings on Human Behavior in Organizations*. Prentice-Hall.
- Krisdiantoro, Ary. & Cristia, Arry (2012). Catatan Kuliah.
- M. Taufiq Amir, Ph.D. (2017), Perilaku Organisasi, Kencana, Jakarta.
- McShane, S. Olekalns, M., & Travaglione, T. (2013). *Organisational Behaviour; Emerging Knowledge. Global insight: McGraw-Hill Australia Pty Ltd*.
- Muniroh. 2013. Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan Motivasi Kerja Karyawan BRI Kantor Cabang Malang Martadinata. Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negri Malang.
- Prof. DR. Wibowo S.E., M.PH. (2016). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi, Buku 1, Cet. 12. Jakarta : Salemba Empat.

Sevilla, C.G. (1993). *Pengantar Metode Penelitian* . Jakarta : UI.

Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif* Dan R & D. Bandung

: Alfabeta.

Sulistiyani A.T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.

Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber*

*Effect*. NJ: Prentice Hall : Upper Saddle River.

Uno, Hamzah. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi* . Jakarta : Salemba empat