

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN BIMA

Sri Endang Purnamawati¹, Mulyadin²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}
endangsuharman@gmail.com¹,
yadinmulyadin19@gmail.com²

ABSTRACT

This research is an associative research that aims to determine the effect of organizational climate on employee morale at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Bima Regency. This research was conducted at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Bima Regency. The research instrument used is a questionnaire which contains a number of statements with a Likert scale measurement. The population used is all employees at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Bima Regency as many as 51 employees. The sampling technique used purposive sampling with a sample size of 30 civil servants. Data collection techniques used in this research are observation, documentation, literature study. The data analysis technique used is validity test, reliability test, simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test. The results of the study show that the organizational climate affects employee morale at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Bima Regency. The magnitude of the influence of organizational climate on employee morale is 53.1%.

Keywords: Organizational Climate, Work Spirit

A. LATAR BELAKANG

Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah merupakan bagian integral dunia usaha nasional, mempunyai kedudukan, potensi, dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan ekonomi serta memecahkan masalah ekonomi pada khususnya, berbagai cara telah di gunakan manusia untuk memecahkan permasalahan ekonomi yang telah di hadapi salah satunya adalah koperasi. Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan sekelompok orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan atas asas kekeluargaan, dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapat masyarakat serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional pada umumnya dan stabilitas ekonomi pada khususnya.

iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan semangat kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi. Iklim organisasi memberikan pengaruh yang baik terhadap semangat kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, dan karyawan dengan karyawan, sehingga dengan dukungan yang ada dalam kerja maka meningkatkan semangat kerja bagi karyawan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Wirawan mengatakan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat di nilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan dalam perusahaan (Wirawan, 2016).

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan ia mempunyai semangat kerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dan ia akan mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerjayang baik pula.

Salah satu upaya dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan. Keadaan tersebut menuntut seseorang pemimpin untuk mengelola organisasi dengan efektif agar tercipta iklim organisasi yang baik. Setiap tindakan yang dilakukan pimpinan akan mempengaruhi iklim, dimana keberadaan iklim organisasi pada kebanyakan organisasi dibentuk oleh kepemimpinan yang tepat dan dikomunikasikan secara tepat dengan bawahannya. Dengan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para pegawai merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi Permasalahan yang saya temukan pada saat melakukan observasi terkait iklim organisasi. lingkungan kerja yang kurang bersi sehingga membuat pegawai tidak nyaman, masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang di berikan, Sedangkan berkaitan dengan kepuasan kerja, tidak adanya kerja sama antara pegawai satu dengan yang lain. Masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bima**”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Adakah Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bima?”

C. TINJAUAN PUSTAKA

1. Iklim Organisasi

Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam. Menurut Fakhry Zamzam dan Tien Yustini dalam buku *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual dan Operasionalisasi)* (2021), iklim organisasi bergerak mengikuti perkembangan sebuah organisasi. Semakin besar organisasi, iklimnya pun akan menjadi lebih kompleks. Bahkan, jumlah iklim organisasi bisa lebih banyak dibanding organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Menurut **Wirawan (2017)** iklim organisasi menggambarkan tentang keadaan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pimpinan atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi - dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan kinerja anggota organisasi.

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

- a. Tanggung Jawab adalah perasaan menjadi pemimpin bagi diri sendiri tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang di ambil, ketika karyawan mendapatkan sebuah pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu pekerjaannya'
- b. Identitas adalah perasaan memiliki terhadap perusahaan dan di terima dalam kelompok di dalam lingkungan kerja.
- c. Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih di tekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antara rekan kerja.
- d. Dukungan adalah hal-hal yang berkaitan dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dengan pegawai, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dengan bawahan.
- e. Konflik adalah merupakan situasi bertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan

2. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Menurut Annakis et al (2011) menyatakan bahwa semangat kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Rivai (2014) bahwa semangat kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam

bekerja. Menurut Handoko (2011:193) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Nadiri (2010) semangat Kerja (Job

Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Indikator Semangat Kerja .

- a. Kerjasama merupakan tindakan seseorang dengan orang lain.
- b. Disiplin merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi.
- c. Kepuasan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai hasil pekerjaannya.

D. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2012) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Iklim Organisasi (X) dan Semangat Kerja (Y).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bima sebanyak 51 orang pegawai yang terdiri dari 30 orang Pegawai Negeri Sipil dan 21 orang Non PNS. Dengan jumlah sampel penelitian yang digunakan yaitu 30 orang Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bima

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 30 pegawai dengan teknik penentuan sampel yaitu Purposive Sampling atau Teknik Penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu alasan menggunakan teknik Purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian – penelitian yang tidak melukan generalisasi.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat koordinat r tabel N = 30 untuk taraf signifikan 5 % sehingga di peroleh r tabel sebesar 0,300. Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel dengan indikatornya	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X)	X1.1	0,754	0,300	Valid
	X1.2	0,803	0,300	Valid
	X1.3	0,858	0,300	Valid
	X1.4	0,788	0,300	Valid
	X1.5	0,937	0,300	Valid

	X1.6	0,771	0,300	Valid
	X1.7	0,596	0,300	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y1.1	0,800	0,300	Valid
	Y.1.2	0,906	0,300	Valid
	Y1.3	0,859	0,300	Valid
	Y1..4	0,926	0,300	Valid
	Y1.5	0,906	0,300	Valid
	Y1.6	0,926	0,300	Valid
	Y1.7	0,906	0,300	Valid

Sumber :Data Primer Diolah, 2022

b) Uji Realibilitas

Dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas > 0,60 selengkapnya seperti tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Iklm Organisasi	0,891	> 0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0,957	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variable Iklm organisasi (X) di peroleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,891 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach's Alphanya > 0,60 yang artinya semua butir jawaban pada kuisioner dinyatakan reliabel. Sedangkan Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variable Semangat Kerja (Y) di peroleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,957 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach's Alphanya > 0,60 yang artinya semua butir jawaban pada kuisioner dinyatakan reliable

c) Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 : Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.099	3.802		2.130	.042
	IKLIM ORGANISASI	.773	.137	.729	5.635	.000

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Bedasarkan table 3 diatas, analisis regresi linear sederhana diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,099 + 0,773X$$

Dari persamaan di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Kostanta sebesar 8,099, artinya jika iklim organisasi nilainya 0, maka semangat kerja nilainya sebesar 8,099.
- b. Koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,773, artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 0,77