**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN HAPPINESS AT WORKPADA KARYAWAN KONVEKSI PT. X MAKASSAR**

**NASKAH PUBLIKASI**



*Oleh:*

*Isa Melni Pabontong*

*16081337*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN HAPPINESS AT WORK PADA KARYAWAN KONVEKSI PT.X MAKASSAR**

**Isa Melni Pabontong(1), Domnina Rani Puna Rengganis(2),Nina Fitriana  (3)**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

isamelni16@gmail.com

**Abstrak**

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. memegang peranan penting agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan maksismal. Iklim organisasi yang baik merangsang terciptanya *happiness at work* bagi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *happiness at work* pada karyawan PT. X Makassar. Subjek penelitian (N=50) merupakan karyawan PT. X Makassar yang telah bekerja selama minimal 3 bulan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data mengunakan instrumen skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, skala kebahagiaan di tempat kerja dan skala iklim organisasi. Reliabilitas skala diperoleh dengan menghitung koefisien *Cronbach’s alpha* dengan nilai kebahagian di tempat kerja sebesar 0.859 dan iklim organisasi sebesar 0,890. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *product moment* dengan menggunakan *SPSS 22.0 for windows*. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,005 (p < 0,05) untuk hubungan iklim organisasi dan *happiness a work*. Hasil uji hipotesis tersebut, menunjukkan bahwa terdapat hubungan posistif antara iklim organisasi dan *happiness at work* pada Karyawan PT. X Makassar. Perlu adanya dukungan sosial dan upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang baik untuk menciptakan kebahagiaan di tempat kerja.

**Kata Kunci:** happiness at work, iklim organisasi, karyawan

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND HAPPINESS AT WORK FOR EMPLOYEES OF PT. X MAKASSAR**

**Isa Melni Pabontong(1), Domnina Rani Puna Rengganis(2),Nina Fitriana (3)**

Faculty of Psychology, Mercu Buana University Of Yogyakarta

[isamelni16@gmail.com](mailto:isamelni16@gmail.com)

**Abstract**

*Employees are one of the most important assets owned by the company. Happiness at work plays an important role so that employees can work productively and maximally. Organizational climate stimulate the creation of happiness at work for employees. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational climate and happiness at work of PT. X Makassar. Research subjects (N = 50) are employees of PT. X Makassar who has been working for at least 3 months. This research uses quantitative methods by taking data using scale instruments. The scale used in this study is, the scale of happiness and the climate scale of the organization. Scale reliability is obtained by counting coefficient Cronbach’s alpha with a value of happiness at work by 0859 , social support of colleagues at 0.906 and 0.890 of the organizational climate. This study uses product moment data analysis techniques using SPSS 22.0 for windows . Hypothesis test results for the relationship of organizational climate and happiness at work are 0.005 (p <0.05). The results of the hypothesis test indicate that there is a positive relationship between  organizational climate and happiness at work at PT. X Makassar. There needs to be social support and efforts to create a good organizational climate to create happiness at work.*

***Keywords****: happiness at work, organizational climate, employee*

***Keywords****: happiness at work, organizational climate, employee*

**PENDAHULUAN**

Industri konveksi saat ini menjadi industri yang sangat dibutuhkan dalam pemenuhan kebutuhan sandang yang merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi masyarakat. Industri ini telah mengambil peran penting dalam menyerap tenaga kerja, meningkatkan jumlah unit usaha, dan mendukung pendapatan rumah tangga (Kuncoro dalam Fillbert, Zaman, Prabowo, Nabila, & Chalifah, 2018).

Karyawan merupakan kekayaan yang sangat berharga bagi perusahaan. Karyawan memegang peranan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Kasenda, 2013). Tanpa keikutsertaan karyawan maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan (Hasibuan, 2014).

Pada umumnya, semua pekerja di suatu perusahaan pasti setuju bahwa tidak ada pekerjaan yang mulus tanpa terkena masalah (Nandini, 2016). Semua jenis dan bidang pekerjaan pasti pernah mengalami suatu problematika yang menghadang tak terkecuali pada bidang konveksi. Beberapa hal yang seringkali menjadi masalah yang dialami oleh karyawan di tempat kerja, seperti kesulitan untuk menjalin kerjasama dengan atasan dan rekan kerja, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tak sesuai dengan kapasitasnya, bahkan ada juga karyawan yang mengalami kebosanan di kantor karena tidak ada pekerjaan yang perlu dilakukan. Hal tersebut yang melatarbelakangi tidak semua karyawan merasakan kebahagiaan di tempatnya bekerja (Hasugian dalam Nandini, 2016).

*Happiness at work* adalah afektif positif (sikap positif) atau pengalaman menyenangkan (perasaan positif, suasana hati, emosi, keadaan mengalir) di tempat kerja Fisher dalam Vallina & Alegre (2018). Pryce-Jones (2010) mendefinisikan *happiness at work* adalah pola pikir yang memungkinkan individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensinya. Individu melakukan ini dengan memperhatikan pasang surut saat bekerja sendiri atau dengan orang lain.

Pada umumnya, semua pekerja di suatu perusahaan pasti setuju bahwa tidak ada pekerjaan yang mulus tanpa terkena masalah (Nandini, 2016). Semua jenis dan bidang pekerjaan pasti pernah mengalami suatu problematika yang menghadang tak terkecuali pada bidang konveksi. berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 19 November 2019 dengan 8 orang karyawan konveksi X di Makassar, pada aspek kepuasan kerja 5 dari 8 orang karyawan mengungkapkan bahwa adanya perasaan kurang nyaman saat bekerja dikarenakan beban kerja yang cukup besar dan tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, ditambah lagi mereka merasa gaji yang diperoleh dari pekerjaan tersebut masih cukup rendah. Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan, peneliti menemukan adanya permasalahan yang dialami oleh beberapa karyawan konveksi X seperti hubungan antar sesama rekan kerja yang terjalin kurang baik, kurangnya motivasi, dan merasa diperlakukan kurang adil yang menimbulkan perasaan kurang bahagia saat menjalankan pekerjaan.

Kebahagiaan merupakan suatu hal yang menjadi harapan dalam kehidupan banyak orang (Nandini, 2016). Karyawan yang merasa bahagia tentunya aktifitas di dalam perusahaan akan lebih stabil. Perusahaan tentu tidak akan terkena dampak negatif akibat menurunnya kinerja karyawan, sebaliknya karyawan akan terpacu untuk lebih berkontribusi secara penuh untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan sebuah perusahaan, karyawan yang bahagia akan memberikan performa yang lebih baik (Nandini, 2016).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *happiness at work* dari beberapa hasil penelitian antara lain; iklim organisasi dan kinerja karyawan, berdasarkan dari hasil penelitian Wijayanto (2017), iklim organisasi dan risiko psikososial, berdasarkan hasil penelitian Pincheira dan Garces (2018).

Fisher (Vallina & Alegre, 2018) menjelaskan *happiness at work* adalah afek positif (sikap positif) atau pengalaman menyenangkan (perasaan positif, suasana hati, emosi, keadaan mengalir) di tempat kerja. *Happiness at work* adalah perasaan individu dan/atau komunitas yang muncul dari pekerjaan, ketika semua aspek yang bisa dibayangkan menemukan tempat dalam urutan yang benar sehingga menjadi pengalaman individual (Manka dalam Suojanen, 2012). Lebih lanjut, Jones (2010) mengemukakan bahwa *happiness at work* merupakan kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja.

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan. (b) Kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian Wijayanto (2017). Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) Risiko sosial, berdasarkan hasil penelitian Pincheira dan Garces (2018).

Berdasarkan faktor-faktor yang dikemukakan di atas peneliti menjadikan

iklim organisasi sebagai faktor lainnya karena iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan karyawan tenaga. Ini artinya persepsi karyawan tentang iklim organisasi mampu membuat karyawan merasa bahagia.

Berdasarkan hasil penelitian dari Wijayanto (2017) yang dilakukan pada karyawan tenaga kependidikan UMY membuktikan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan. Hal ini berarti persepsi karyawan mengenai iklim organisasi mampu membuat individu merasa bahagia. Lebih lanjut, hasil penelitian Yurita (2018) menunjukkan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, artinya iklim organisasi yang positif dapat menimbulkan kebahagiaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka terdapat dua rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: (1) apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *happiness at work* pada karyawan konveksi PT. X Makassar

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X. Makassar. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, dengan kriteria merupakan karyawan tetap PT. X. Makassar dan memiliki masa kerja lebih dari 3 bulan. Instrumen pengumpulan data dalam menelitian ini menggunakan skala. Skala dalam penelitian ini mengacu pada model *likert*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja dan Skala Skala Iklim Organisasi. Skala *Happiness at work* memiliki koefisien uji daya beda aitem yang bergerak dari angka 0.252 - 0.742. Skala kedua yang digunakan yaitu Skala Iklim Organisasi memiliki koefisiean uji daya beda aitem yang bergerak dari angka 0.255 - 0.780.

Berdasarkan hasil perhitungan Reliabilitas dari Skala *happiness at work* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,800 dan Skala Kemampuan Empati diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,868. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan *SPSS 22.0 for windows.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif iklim organisasi dengan *happiness at work* pada karyawan PT. X. Makassar. Berdasarkan hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,363 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 (p < 0,05). Nilai signifikansi (1*-tailed*) lebih kecil dari taraf signifikasi, sehingga pada hipotesis kedua Ha diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan hubungan positif antara iklim organisasi dengan kebahagiaan di tempat kerja.

Hasil analisis data juga menunjukkan nilai koefisien determinasi () sebesar 0,132 yang menunjukkan bahwa kontribusi iklim organisai sebesar 13,2% terhadap *Happiness at work*sisanya sebesar 86,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti.Faktor-faktor lain meliputi kinerja karyawan berdasarkan penelitian (Wijayanto, 2017) dan risiko sosial berdasarkan penelitian (Pincheira dan Garces, 2018).

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2017). Penelitian Wijayanto (2017) dilakukan pada karyawan tenaga kependidikan UMY membuktikan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan. Persepsi iklim organisasi yang baik menjadi salah satu faktor yang membuat *Happiness at work*pada karyawan di PT. X Makassar meningkat.

Faktor kebahagian tidak hanya muncul karena keberadaan orang lain tetapi juga karena adanya persepsi dari dalam diri sendiri yang dapat menilai pola lingkungan, sehingga memunculkan motivasi yang disebut dengan iklim organisasi. Iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, terutama yang memunculkan motivasi, sehingga dapat mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Stringer dalam Wirawan, 2015). Iklim organisasi merupakan persepsi dari pengalaman karyawan dalam pekerjaannya secara subjektif serta kuliatas organisasi. Perusahaan PT. X Makassar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi sebagian besar karyawannya mengerjakan pekerjaan teknis yang dapatkan dikatakan monoton. Persepsi mengenai iklim organisasi yang baik dapat memotivasi untuk berkerja dan pada akhirnya meningkatkan kebahagiaan ditempat kerja.

Wirawan (2015) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah persepsi para anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi.Iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, terutama yang memunculkan motivasi, sehingga dapat mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Stringer dalam Wirawan, 2015). Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan dalam menjalani rutinitas dalam berkerja yang perlu dibangkitkan oleh pihak manajemen, sehingga tercipta iklim organisasi yang baik. Pihak manajemen pada PT. X Makassar juga membuat beberapa kegiatan yang membangkitkan persepsi positif dan menunjukkan perhatian pada karyawan, seperti pada hari Jumat seluruh karyawan akan diberi makan siang gratis oleh pihak manajemen.

Hasil temuan dalam penelitian ini juga menemukan bahwa, iklim organisasi juga berhubungan secara signifikan dengan kebahagiaan di tempat kerja. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yurita (2018) bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Happiness at work*yang berarti iklim organisasi yang baik menimbulkan kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan yang secara aktif mengembangkan kemampuan mereka yang disesuaikan dengan peran mereka diperusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Steven & Prihatsanti, 2017). Pryce-Jones (2010) menjelaskan bahwa *happiness at work* sangat berkaitan dengan produktivitas. Karyawan yang memiliki persepsi iklim organisasi baik pada organisasi tempatnya berkerja akan memunculkan motivasi dan motivasi memicu kinerja dan produktivitas yang baik, sehingga meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima yaitu terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan happiness at work pada karyawan konveksi PT X Makassar. Hal tersebut dilihat dari nilai korelasi sebesar 0,363 dengan p = 0,005 yang berarti semakin positif iklim organisasi maka happiness at work semakin positif. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka happiness at work semakin negatif. Hasil kategorisasi iklim organisasi pada karyawan PT. X Makassar berada pada kategori sedang dengan persentasi subjek sebesar 76% yang berkategori sedang. Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,132 yang menunjukkan bahwa kontribusi iklim organisasi sebesar 13,2% terhadap kebahagiaan ditempat kerja dan sisanya sebesar 86,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti meliputi kinerja karyawan dan risiko sosial. Kebahagiaan karyawan pada PT. X berada pada kategori tinggi sebesar 56% (28 subjek), kategori sedang sebesar 42% (21 subjek), dan kategori rendah sebesar 2 % (1 subjek). Sehingga dapat disimpulkan kebahagiaan karyawaan PT. X tergolong tinggi.

**SARAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan, perlu untuk menjaga iklim organisasi yang positif di tempat kerja sehingga dapat menimbulkan *happiness at work .*

1. Bagi Instansi

Bagi instansi, perlu menciptakan iklim organisasi positif yang saling mendukung, mendorong kepercayaan diri karyawan, memberikan penghargaan atas kinerja karyawan sehingga dapat memunculkan persepsi iklim organisasi yang baik bagi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan *happiness at work* pada karyawan.

1. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi. Temuan penelitian ini adalah iklim organisasi berada pada korelasi yang moderat, sehingga masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan juga meneliti faktor-faktor lain meliputi kinerja karyawan dan risiko sosial mengingat pentingnya *happiness at work* dengan memperhartikan temuan penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Filbert, E., Zaman, A. N., Prabowo, A. R., Nabila, F., & Chalifah, R. D. (2018). Kajian Strategi Pengembangan Usaha Pada Industri Konveksi "Scout Shop" di Cibubur. *Jurnal Seminar dan Konverensi Nasional IDEC* , ISSN:2579-6429. 1-8.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Jones, P. (2010). Happiness at Work. *Journal of Workplace Behavioral Heath* , 26(3), 271-273.

Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. bangun Wenang Beverages Company Manado. *ISSN 2303-1174. Jurnal Emba* , 1(3),853-859.

Maryanto. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintahan Daerah Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* , Vol. 6(2).

Mujamiasih. (2013). *Subjective Well-Being (SWB) : Studi Indigenous Pada PNS dan Karyawan Swasta yang Bersuku Jawa di Pulau Jawa.* Skripsi: Universitas Negeri Malang.

Nandini, D. (2016). Kontribusi Optimisme Terhadap Kebahagiaan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi* , 9(2), 180-196.

Pincheira, F. J., & Garces, M. E. (2018). Effects of Organizational Climate and Psychosocial Risks on Happiness at Work. *Contoduria y Administracion* , 1-14.

Suojanen, I. (2012). *Work For Your Happiness - Theoretical and Empirical Study De-fining and Measuring Happiness at Work.* University of Turkuu.

Steven, J., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Resiliensi dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Empati*, 6(3), 160-169

Vallina, A.S., & Alegre, J. (2018). Happiness at Work: Developing a Shorter Measure. *Journal of Management and Organization*, 1-21.

Wijayanto. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *JBMA. ISSN 2252-5483* , 4(1), 42-54.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.* Jakarta: PT Rajagrafindo.

Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi* , 10(1), 49-60.

Yurita, F. (2018). Hubungan Antara Organizational Climate dan Support Colleague Terhadap Happiness at Work. *Skrips*