

pada perusahaan-perusahaan besar di Indonesia. Demonstran menuntut hak-hak yang dirasa wajib mereka dapatkan, salah satunya seperti yang pernah terjadi pada PT. Kertas Nusantara tahun 2014, karyawan menuntut gaji yang belum diberikan (www.tempo.co.id diakses 28 April 2015). Ketika mereka tidak mendapatkan apa yang mereka butuhkan timbulah dampak psikologi yang membuat motivasi kerja menurun dan kepuasan kerja tidak didapatkan.

Selain demo bentuk manifestasi lain dari turunnya motivasi kerja adalah turunnya komitmen dan kinerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu ketika suatu perusahaan ingin berdamai dengan karyawannya dan membangkitkan motivasi kerja mereka, maka perusahaan tersebut harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Motivasi kerja Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting diperhatikan guna meningkatkan kinerja dan pengembangan SDM. Hal tersebut merupakan cara utama untuk memenangkan kompetisi global, motivasi kerja yang maksimal membentuk kinerja yang maksimal. Gistituati (2009) mengemukakan bahwa yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan mempunyai keinginan kuat untuk berhasil dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dan tingkah lakunya yang ulet, aktif, kreatif, tekun, bersungguh-sungguh, semangat dan bertanggung jawab serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapinya.

Motivasi menurut Hamzah (dalam Yunita, 2013) adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan

dorongan dalam dirinya. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan yang ditetapkan lebih dahulu.

Sedangkan motivasi kerja merupakan skala ukur psikologis yang penting diukur oleh perusahaan agar dapat diketahui sejauh mana motivasi Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Menurut Hamzah motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suasana yang dirasakan secara langsung oleh pegawai terhadap apa yang terjadi dalam organisasi, baik hubungan antara sesama personil organisasi maupun suasana yang dirasakan dari fasilitas organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi kerja, prestasi dan kepuasan kerja pegawai.

Setiap perusahaan memiliki keadaan organisasi atau iklim yang berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Iklim organisasi yang kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Tagiuri dan Litwin (dalam Sobirin, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja, seperti dikatakan oleh Steers (1979) bahwa bila ingin membahas iklim organisasi sebenarnya berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul, karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar dianggap mempengaruhi tingkah laku individu.

Perusahaan-perusahaan modern saat ini seharusnya menjadikan karyawannya sebagai aset, bukan lagi sebagai alat produksi semata. Masalah motivasi pada perusahaan harus dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya. Perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Kondisi-kondisi kondusif yang dimaksud dalam suatu perusahaan dapat bermacam-macam tergantung pada karakteristik perusahaan masing-masing. Namun secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, dan lain sebagainya.

Pada dasarnya penelitian mengenai iklim organisasi dan motivasi kerja sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian Yunita (2013) yang berjudul Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Solok. Pada penelitian tersebut

menunjukkan hasil yang signifikan bahwa iklim sangat berpengaruh positif pada motivasi kerja karyawan.

Menjadi perhatian peneliti disini adalah minimnya sumber informasi mengenai Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja pada perusahaan yang bergerak di bidang *Food & Beverage Service (Hospitality)*, mengingat perusahaan sejenis ini merupakan perusahaan yang memiliki prospek yang bagus dan terus berkembang di Indonesia. Oleh sebab itu motivasi kerja karyawan harus diperhatikan agar terwujud suatu usaha yang berkembang dan berkualitas sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sebagai perusahaan *F&B* berbintang, PT. 1914 yang terletak di Jl. Darmokali Surabaya memiliki pesaing atau kompetitor yang banyak sehingga perusahaan tersebut harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan dinamis karena produk dan pelayanan merupakan *core value*. Perusahaan harus menjadi motivator karyawannya untuk bekerja dengan baik dan dinamis guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian ini tidak mengkaji mengenai variabel terikat yang dipengaruhi oleh motivasi kerja seperti halnya variabel komitmen atau variabel lainnya. Namun menjadi fokus dalam penelitian ini adalah menganalisis hal-hal yang mempengaruhi motivasi kerja karena variabel psikologis ini dapat membawa dampak positif dan negatif terhadap variabel lainnya.

Berkaitan dengan motivasi kerja yang dipengaruhi oleh keadaan, permasalahan suatu organisasi, peraturan dan kepemimpinannya masuk ke dalam faktor internal yaitu variabel iklim organisasi. Oleh sebab itu peneliti ingin

Penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Arifin, 2006) menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja, yang mana kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja.

Penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial oleh Fannidia (2014) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja.

Penelitian selanjutnya berjudul Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Sari, 2009) menunjukkan hasil yang signifikan kompensasi dan iklim organisasi bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja.

Pada jurnal internasional berjudul *Organizational Climate and Work Motivation-A Study on Private Sector Organization* (Bhattacharya & Mukherjee, 2013) menunjukkan hubungan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Gok (2009) yang juga menunjukkan pengaruh positif iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada *A Study On The Influence Of Organizational Climate On Motivation Of Employees*.

Hasil signifikansi hubungan positif antara iklim organisasi dan motivasi kerja juga ditunjukkan pada penelitian yang berjudul *The Relationship Between Organizational Climate And Employees Satisfaction In South African Information And Technology Organization* (Martin & Castro, 2010).

Pada penelitian Zijada (2013), *Influence of Organizational Climate on job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies* juga menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, pada jurnal Ishfaq (2011) menuliskan hasil penelitiannya yang berjudul *Relationship Between Motivation and Job Satisfaction: A Study Of Higher Educational Institutions* bahwa terdapat hubungan positif di antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Dari hasil *review* beberapa penelitian terkait dengan dua variabel yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja di atas, kedua variabel tersebut telah menjadi tema penelitian yang umum dan banyak dikembangkan. Selain itu terdapat beberapa jurnal atau penelitian terdahulu yang memiliki variabel penelitian yang sama persis dengan variabel yang diteliti oleh peneliti, seperti penelitian Yunita (2013) yang berjudul *Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok*.

Namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu terletak pada setting, subjek penelitian, teknik pengambilan sampel, dasar teori dan instrumen serta analisis data. Beberapa penelitian di atas memiliki variabel penghubung lain, selain variabel iklim organisasi dan motivasi kerja terdapat variabel lain yang diteliti. Sedangkan penelitian ini lebih berfokus kepada analisa dua variabel yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja, karena perlu diketahui bahwa iklim organisasi setiap badan usaha berbeda satu sama lain.

Urgensi pada penelitian ini adalah peneliti memilih setting penelitian perusahaan yang bergerak di bidang *Food & Beverage Service (Hospitality)*,

mengingat perusahaan sejenis ini merupakan perusahaan yang memiliki prospek yang bagus dan terus berkembang di Indonesia dan belum ada penelitian mengenai Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja pada bidang usaha *Hospitality*. Selain itu terkait dengan fenomena yang terjadi dalam perusahaan yang menjadi *setting* penelitian, maka perlu dikaji kembali pentingnya mengukur sejauh mana hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan teknik sampling yang digunakan, penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menggunakan teknik sampel *stratified proportional random sampling* berdasarkan pendidikan subjek, sedangkan peneliti disini menggunakan teknik *population research* yaitu menggunakan keseluruhan karyawan (populasi) sebagai subjek penelitian.