

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. Menurut Stringer iklim organisasi adalah salah satu faktor yang menyebabkan rendah atau tingginya motivasi kerja karyawan.

Berkaitan dengan urgensi motivasi kerja perusahaan bagi perusahaan yang memiliki prospek yang terus berkembang yaitu *Food and Beverage* serta bagaimana iklim organisasinya, untuk itu peneliti ingin mengkaji sejauh mana hubungan yang terjadi antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT. 1914 mengingat iklim organisasi satu perusahaan dengan perusahaan lainnya memiliki karakter yang berbeda. Dengan mengetahui tingkat hubungan kedua variabel maka dapat diketahui sumbangsi iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik seperti harapan perusahaan.

Penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi tersebut memiliki hubungan dengan motivasi kerja karyawannya. Dari hasil analisa *Product Moment* diketahui jika iklim organisasi akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. 1914 Surabaya. Hal ini dijelaskan pada uji hipotesis dengan signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ artinya Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. 1914 Surabaya. Artinya semakin positif Iklim Organisasi karyawan PT.1914 Surabaya maka semakin tinggi Motivasi Kerja mereka. Sebaliknya semakin negatif Iklim

Organisasi karyawan PT.1914 Surabaya maka semakin rendah Motivasi Kerja mereka.

Meskipun dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT. 1914 dikatakan signifikan, namun motivasi kerja karyawan dalam perusahaan ini hanya sebesar 14,6 % dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi. Hasil dari uji hipotesis penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya (Yunita, 2013) yang menyatakan terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dengan sumbangsi sebesar 24%.

Dari hasil uji hipotesis di atas memiliki arti bahwa korelasi atau hubungan variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja positif dan signifikan, namun memiliki tingkat korelasi yang rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor lainnya seperti kehidupan pribadi atau variabel lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawannya. Pada penelitian ini menggunakan pedoman ukur dimensi motivasi kerja McClelland yaitu *Need For Achievement*, *Need For Affiliation* dan *Need For Power*, sedangkan menurut Herzberg (1996) terdapat dua unsur yaitu intrinsik dan ekstrinsik serta beberapa faktor lain selain yang dijelaskan oleh dimensi McClelland. Demikian pula menurut Chung & Megginson (2001) seperti yang dijelaskan pada Bab II, selain faktor organisasional terdapat faktor individual yang mempengaruhi.

Pada penelitian hanya mengukur faktor iklim organisasi yang masuk ke dalam faktor organisasional. Sumbangan iklim organisasi PT. 1914 Surabaya

terhadap motivasi kerja karyawannya sebesar 14,6% menunjukkan memiliki pengaruh yang cukup. Hasil analisa data membuktikan bahwa iklim organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan PT.1914 Surabaya tergolong dalam kategori cukup dengan presentase sebesar 69,5%, meskipun demikian motivasi kerja yang terukur tergolong dalam kategori baik dengan presentase sebesar 75%. Artinya dengan sumbangan presentase iklim organisasi 69,5% menyumbang 14,6% motivasi kerja, sisanya sebesar 60,4 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hal ini disebabkan masih terdapat beberapa faktor lain yang dapat memberikan sumbangsih terhadap motivasi kerja karyawan tersebut. Menilik dari karakteristik responden dapat menjadikan gaji sebagai faktor yang akan mempengaruhi motivasi kerja (Hezberg, 1996). Gaji adalah upah yang dibayarkan pada waktu yang tetap, harga yang dibayarkan kepada orang-orang yang menyelenggarakan jasa. Menurut hasil wawancara dengan karyawan PT. 1914 Surabaya, gaji yang diberikan cukup besar jika dibandingkan dengan beberapa restaurant tempat mereka pernah bekerja, selain itu perusahaan juga memberikan *service charge* di pertengahan bulan.

Selain faktor gaji sebagai variabel lain yang dapat memberikan sumbangan efektif terhadap motivasi kerja, status pernikahan juga akan mempengaruhi. Hal ini termasuk ke dalam kategori kehidupan pribadi, menurut Robbins (2003) pernikahan akan meningkatkan tanggung jawab yang dapat membuat pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga. PT. 1914 Surabaya memiliki 54,5% karyawan yang telah menikah. Faktor selanjutnya terkait dengan karakteristik responden adalah pendidikan. Mayoritas pendidikan responden

bagian operasional adalah SMA/SMK, bagi mereka yang memiliki pendidikan tersebut akan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan skill yang mereka miliki. Berdasarkan hasil wawancara, banyak dari responden memiliki pengalaman kerja di bidang yang sama, hal ini memicu motivasi mereka untuk bekerja pada PT. 1914.

Faktor jumlah instrumen yang tersebar dan yang kembali juga dapat mempengaruhi sumbangan efektif variabel x terhadap variabel y. Mengingat penelitian ini adalah penelitian populasi maka sebaiknya keseluruhan dari populasi harus terukur, sedangkan dari jumlah 40 kuesioner yang tersebar sebanyak 33 kuesioner yang kembali. Selain faktor-faktor tersebut masih banyak faktor yang memungkinkan akan mempengaruhi motivasi kerja, seperti halnya penelitian lain yang mengangkat tema mengenai pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja (Romli, 2012) dan beberapa penelitian lainnya yang mengkaji mengenai pengaruh atau hubungan variabel x terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang tercipta pada PT. 1914 Surabaya memiliki hubungan dengan motivasi kerja karyawannya, tetapi fenomena iklim organisasi tersebut tidak memberikan dampak yang begitu besar terhadap motivasi kerja karyawannya. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berhubungan positif. Apabila iklim organisasi perusahaan ini lebih baik dari sebelumnya maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawannya.