

Hubungan Iklim Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Unit Transfusi Darah PMI Kota Malang

Sri Winanti
PMI Kota Malang

Abstract: Blood transfusion unit of PMI role as blood transfusion supply manager that are safe, effective and quality, ranging from voluntary blood donors to deployment with their distribution to the hospital. Population studies of 30 people comprising the administration of Medical, Technical Workers, Cleaning Service and driver. Objective to know the relationship between the working climate with the motivation of employees in the work on blood transfusion Unit PMI of Malang. Test the validity of using a purposive sampling technique. Reliability test using test programs reliability Engineering Hoyt. The data collection method used is the method scales and Questionnaires. Methods of data analysis techniques using one Predictor. Regression analysis results obtained by F_{reg} 44,910 with $p = 0.000$, stated hypothesis, there is a highly significant relationship between climate work with employee motivation to work on blood transfusion Unit PMI of Malang accepted on trust level of 99%.

Keyword: Climate Work, Work Motivation

Abstrak: Unit transfusi darah PMI berperan sebagai pengelola penyediaan darah transfusi yang aman, berkualitas dan efektif, mulai dari pengerahan donor darah sukarela sampai dengan pendistribusiannya kepada rumah sakit. Populasi penelitian sejumlah 30 orang terdiri bagian Administrasi Teknis Medis, Pekarya, Cleaning Service dan Sopir. Tujuannya untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di Unit Transfusi Darah PMI Kota Malang. Uji validitas menggunakan teknik *purposive sampling*. Uji Reliabilitas menggunakan program uji keandalan Teknik Hoyt. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode skala dan Kuesioner. Metode analisis data menggunakan teknik satu prediktor. Hasil analisis regresi diperoleh F_{reg} sebesar 44,910 dengan $p = 0,000$ dinyatakan sangat signifikan, hipotesis ada hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Unit Transfusi Darah PMI Kota Malang diterima pada taraf kepercayaan 99%.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Motivasi Kerja

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan bagaimana sumber

Alamat Korespondensi:

Sri Winanti
E-Mail: Sri_winanti@yahoo.com

daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana,

dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Organisasi perusahaan adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam satu hirarki, dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut atasan atau pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan. Agar terjadi ketertiban dalam organisasi perlu adanya pengaturan mengenai pembagian tugas, cara kerja dan hubungan antara pekerja yang satu dengan pekerja yang lain serta pribadi yang satu dengan yang lain. Organisasi ini dapat disebut sebagai sekumpulan orang yang tunduk pada konvensi bersama untuk mengadakan kerjasama dan interaksi guna mencapai tujuan bersama, dalam rangka keterbatasan sumber daya manusia dan sumber daya alam (Anoraga & Ninik, 1993) Berkembang tidaknya suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh manajemen yang diharapkan dalam memanfaatkan sumber daya karyawannya, yaitu bagaimana mengarahkan para karyawannya kearah yang diinginkan perusahaan. Sehubungan dengan hal itu salah satu tantangan utamanya adalah bagaimana

pihak manajemen dapat mengelola sumber daya yang ada secara efektif dan bagaimana mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan para karyawan- karyawan terbaiknya agar mampu bersaing. Dengan demikian salah satu upaya yang diterapkan adalah dengan memperhatikan iklim kerja sedemikian rupa sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan produktif (Sarwono, 1992).

Iklim kerja yang dimaksud adalah lingkungan tempat para pegawai melakukan pekerjaan mereka yaitu suatu departemen, unit perusahaan, atau bahkan organisasi secara keseluruhan. Untuk menciptakan iklim kerja yang sehat perlu diperhatikan faktor-faktor berikut antara lain sistem organisasi, komunikasi, fasilitas dan perlengkapan alat kerja, dan suasana lingkungan kerja.

Iklim kerja yang menyenangkan akan memotivasi seorang karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berdasarkan teori Maslow antara lain kebutuhan yang bersifat biologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan ingin berbuat yang lebih baik. Iklim kerja yang dapat mendukung motivasi kerja karyawan sangat menguntungkan bagi perusahaan didalam usaha mencapai efektifitas kerja perusahaan. Oleh sebab itu banyak usaha yang ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan motivasi kerja karyawannya agar produktivitas perusahaan meningkat pula. Salah satunya dengan menciptakan iklim kerja yang baik dengan disediakan berbagai fasilitas yang dapat digunakan oleh para karyawannya. Dengan berbagai sarana dan fasilitas tersebut akan mempunyai akibat yaitu ketergugahan motivasi.

Unit Transfusi Darah (UTD) PMI Kota Malang adalah organisasi kemanusiaan yang menangani pelayanan kesehatan dalam hal transfusi darah dan donor darah. UTD PMI berperan sebagai pengelola penyediaan darah transfusi yang aman, berkualitas dan efektif, mulai dari pengerahan donor darah sukarela sampai dengan pendistribusiannya kepada rumah sakit. Transfusi darah adalah proses menyalurkan darah atau produk berbasis darah dari satu orang ke sistem peredaran orang lainnya. Transfusi darah berhubungan dengan kondisi medis seperti kehilangan darah dalam jumlah besar disebabkan perdarahan pasca melahirkan, trauma, operasi, demam berdarah, kelainan darah, dan kondisi penyakit dalam. Pelayanan darah merupakan upaya pelayanan kesehatan yang memanfaatkan darah manusia sebagai bahan dasar dengan tujuan kemanusiaan dan tidak untuk tujuan komersial.

Menipisnya stok darah dan pelayanan petugas yang kurang memuaskan menjadi keluhan utama bagi masyarakat yang membutuhkan darah dan masyarakat yang melakukan donor darah. Tingginya jumlah permintaan darah dan meningkatnya jumlah pendonor menjadi pekerjaan yang harus segera dikerjakan dan tidak bisa ditunda, masyarakat cenderung menganggap petugas lamban dalam pelayanan terutama dalam hal pelayanan transfusi darah, padahal dalam pelayanan transfusi darah harus ada pemeriksaan yang dilakukan dengan teliti hingga memakan waktu yang cukup lama. Tingkat pengetahuan, keterampilan, beban kerja dan manajemen menjadi kendala yang terasa belum dapat terpecahkan secara keseluruhan. Unsur-unsur tersebut merupakan bagian dari organisasi kesehatan dalam rangka mewujudkan mutu pelayanan kesehatan

kepada masyarakat. Semua akan tercapai bila didukung oleh kemampuan manajemen, kepemimpinan, dan pengorganisasian secara integral dan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan.

Berdasarkan latar belakang di unit transfusi darah PMI, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “ Apakah ada hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Unit Transfusi Darah PMI Kota Malang. Tujuan Penelitian, ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja pada karyawan di Unit Transfusi Darah PMI Kota Malang.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2003).

Gibson (1995) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih. Lebih jauh dijelaskan, bahwa dalam kehidupan sehari-hari seseorang selalu mengadakan berbagai

aktivitas. Salah satu aktivitas tersebut diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh orang yang bersangkutan.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Teori Motivasi Kerja

a. Teori Tata Tingkat Kebutuhan

Teori tata tingkat kebutuhan dari Maslow mungkin merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang bersinambung. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan yang lain. Maslow selanjutnya mengajukan bahwa ada lima kelompok kebutuhan, yaitu kebutuhan faali (fisiologikal), rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

1. Kebutuhan fisiologikal (*faali*). Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal

badan kita, seperti kebutuhan makan, minum, dan kebutuhan akan udara segar (oksigen). Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan yang paling dasar.

2. Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk 'rasa asing' sewaktu menjadi tenaga kerja baru atau sewaktu pindah ke kota baru.
3. Kebutuhan sosial. Kebutuhan memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (*belonging*).
4. Kebutuhan harga diri (*self esteem*). Kebutuhan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangnya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki, kebutuhan untuk menjadi kreatif dan merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Ashar Sunyoto, 2001).

b. Teori Harapan

Dikembangkan oleh Vroom kemudian dilanjutkan oleh Porter & Lawler (1968) sebagaimana disajikan oleh Siegel & Lane (1982) dengan empat asumsi yaitu:

1. Orang mempunyai pilihan-pilihan antara berbagi hasil-keluaran yang secara potensial dapat mereka gunakan.
2. Orang mempunyai harapan-harapan tentang kemungkinan bahwa upaya mereka akan mengarah pada perilaku unjuk kerja yang dituju.

3. Orang mempunyai harapan-harapan tentang kemungkinan bahwa hasil-hasil keluaran tertentu akan diperoleh setelah unjuk kerja mereka.
4. Dalam setiap situasi, tindakan-tindakan dan upaya yang berkaitan dengan tindakan-tindakan tadi yang dipilih oleh seseorang untuk dilaksanakan ditentukan oleh harapan dan pilihan yang dimiliki orang pada saat tersebut.

Iklim Kerja

Menurut Purnomosidhi (1990) untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dalam suatu perusahaan maka perlu diperhatikan faktor-faktor sebagai berikut :

1. Sistem Organisasi

Adapun definisi tentang pengorganisasian menurut Herbert yaitu tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antar karyawan sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

2. Komunikasi

Disamping susunan organisasi yang terstruktur dengan baik, terciptanya suasana kerja yang menyenangkan, didukung pula adanya hubungan dan komunikasi yang baik maka akan tercipta rasa saling pengertian diantara anggota organisasi/karyawan. Menurut Siagian pentingnya komunikasi dalam kehidupan organisasional dikarenakan oleh :

- a. Dinamika masyarakat yang menuntut organisasi bekerja dengan tempo yang semakin tinggi.
- b. Perubahan-perubahan dalam nilai-nilai sosial dan organisasional terha-

dap makna seluruh anggota organisasi harus peka dan tanggap dengan sikap proaktif.

- c. Situasi kelangkaan dalam berbagai bidang seperti dana, sarana, dan sumber insani.
- d. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang perlu selalu diikuti dan dimanfaatkan.
- e. Sarana komunikasi semakin kompleks.

3. Fasilitas Kerja

Elemen-elemen yang termasuk dalam fasilitas kerja;

a. Fasilitas Kerja

Seorang karyawan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan tanpa disertai alat kerja, karena alat kerja merupakan semua benda yang berfungsi langsung dalam proses produksi, misalnya mesin-mesin.

b. Perlengkapan Kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi melainkan fungsi untuk pelancar dan penyegar dalam pekerjaan, misalnya pemasangan *air conditioning*.

c. Fasilitas Sosial

Merupakan fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan fasilitas sosial, misalnya penyediaan mobil untuk dinas luar.

4. Suasana Lingkungan kerja

Aspek-aspek yang terlibat dalam pengaturan lingkungan kerja yaitu: pengaturan suara gaduh, pengaturan warna, kebersihan, pengaturan udara, suhu dan kelembaban, serta keamanan kerja.

Menurut Litwin (1990) keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada *performance* orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Dengan demikian iklim kerja yang mendukung bagi berkembangnya *performance* yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan organisasi. Mereka akan bekerja dengan efektif dalam organisasi, sehingga pada akhirnya akan dihasilkan keluaran yang baik. Litwin menyatakan bahwa iklim kerja merupakan alat konseptual untuk memahami organisasi, karena dalam organisasi terjadi interaksi diantara orang-orang yang ada didalamnya. Maka ekspresi perilaku akan lebih cepat untuk menggambarkan dinamika organisasi dibandingkan dengan aspek-aspek materi maupun fisik dari organisasi. Litwin memusatkan perhatiannya pada aspek pekerja yang menyangkut dimensi performan dan dimensi pengembangannya dalam usaha memahami iklim organisasi. Menurut Litwin dan Meyer, memungkinkan faktor iklim kerja terdiri dari 6 dimensi, yaitu :

1. *Conformity*

Menunjukkan derajat perasaan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya terhadap peraturan, prosedur, kebijaksanaan dan praktek yang harus mereka taati dibandingkan dengan cara mereka sendiri yang mereka anggap tepat.

2. *Responsibility*

Tingkat tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diungkapkan melalui tingkat kemauan pekerja dalam mengatasi masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugas, inisiatif, dan usulan-usulan perbaikan.

3. *Standars*

Menunjukkan derajat perasaan bahwa perusahaan menetapkan pekerjaan yang mengandung resiko serta tantangan menyampaikan keterkaitan tujuan kepada anggota lainnya.

4. *Rewards*

Menunjukkan derajat perasaan para karyawan bahwa mereka diakui dan diberikan imbalan untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik daripada dikritik dan dihukum bila mereka melakukan kesalahan.

5. *Clarity*

Perasaan para karyawan bahwa lebih banyak segala sesuatu yang diatur dengan baik dan jelas tujuannya daripada keadaan yang diatur dengan baik dan jelas tujuannya daripada keadaan yang tidak teratur, kabur, dan kacau.

6. *Team Spirit*

Melalui keenam dimensi iklim kerja ini, Litwin mencoba mengukur iklim kerja. Proses ini merupakan pengukuran totalitas terhadap lingkungan psikologis dalam organisasi tempat individu bekerja.

Menurut Nitisemito, unsur-unsur yang berperan sebagai motivator dalam lingkungan tempat kerja antara lain ; sarana-sarana dan fasilitas kerja yang disediakan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan, jam kerja, dan waktu istirahat (Nitisemito,1992).

Untuk menciptakan kondisi kerja yang baik, yang dapat menimbulkan motivasi karyawan dalam bekerja yaitu dengan sistem organisasi secara benar dan baik serta terjalannya komunikasi yang harmonis antara karyawan dengan atasan atau rekan sekerja, fasilitas dan perlengkapan kerja serta keadaan lingkungan kerja (Sarwoto, 1991).

Iklim kerja yang sehat akan menimbulkan motivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik, dalam hal ini pekerja akan melakukan pekerjaan dengan penuh kegairahan. Hal ini menunjukkan sikap positif pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Namun sebaliknya iklim kerja yang kurang sehat tidak akan menimbulkan motivasi pekerja untuk bekerja dengan baik, pekerja dalam melakukan pekerjaan tidak bergairah. Hal ini menunjukkan sikap yang negatif pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Iklim kerja yang menyenangkan dan nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Demikian juga sebaliknya iklim kerja yang kurang nyaman dan tidak menyenangkan akan menimbulkan kejenuhan dan sikap depresif (Anoraga, 1991).

METODE

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan studi populasi (Arikunto, 2002). Populasi penelitian ini adalah karyawan Unit Transfusi Darah PMI Kota Malang yang keseluruhan berjumlah 50 Orang terdiri dari bagian Administrasi, Teknis Medis, Pekarya, *Clening Service* dan Sopir.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2002). *Sampling* adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik *purposive sampling* yaitu pemilihan sekelompok subjek yang didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Sutrisno Hadi, 2004). Tehnik *Purposive sampling*

dalam penelitian ini dilakukan dengan kriteria yang telah ditentukan antara lain masa kerja minimal 2 tahun, karyawan kontrak dan karyawan tetap yang semuanya berjumlah 30 orang. Peneliti mengambil sampel pada karyawan dengan masa kerja minimal 2 tahun karena dengan jumlah masa kerja tersebut karyawan sudah mengerti situasi dan kondisi perusahaan, baik dan buruknya lingkungan kerja yang memicu motivasi kerja.

Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Variabel terikat (Y): Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Karena motivasi tiap individu berbeda maka motivasi yang ada pada seseorang akan diwujudkan dalam suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan yang berbeda untuk mencapai sasaran kepuasan dirinya yang dipengaruhi oleh kebutuhan biologis, rasa aman, kebutuhan sosial, harga diri dan ingin berbuat lebih baik.

2) Variabel Bebas (X): Iklim Kerja

Iklim kerja adalah lingkungan tempat para karyawan bekerja yang berkaitan dengan sistem organisasi, komunikasi, fasilitas kerja, serta suasana lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penyusunan Skala Motivasi Kerja

Penyusunan skala motivasi kerja menggunakan skala Likert yang dimodifikasi yaitu dengan menghilangkan jawaban E (entah) untuk menghilangkan *central*

tendency. Skala terdiri dari 40 pernyataan dimana terdapat empat alternatif jawaban yang bergerak dari 1-4, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju).

Penyusunan skala motivasi kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Maslow (Ashar Sunyoto, 2001) yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologikal (faali). Kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan kita, seperti kebutuhan makan, minum, dan kebutuhan akan udara segar (oksigen). Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik. Dalam pekerjaan kita jumpai kebutuhan ini dalam bentuk 'rasa asing' sewaktu menjadi tenaga kerja baru atau sewaktu pindah ke kota baru.
- 3) Kebutuhan sosial. Kebutuhan memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, rasa memiliki (*belonging*).
- 4) Kebutuhan harga diri (*self esteem*). Kebutuhan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimiliki, kebutuhan untuk menjadi kreatif dan merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini menekankan kebebasan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Validitas butir merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana

ketepatan suatu alat ukur yang digunakan. Untuk menghitung validitas butir skala motivasi kerja digunakan bantuan komputasi seri program statistik (SPS 2000) Program Analisis Kesahihan Butir edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Parmadiningsih, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta versi IBM/IN.

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan komputasi SPS dapat diketahui dari 40 item skala motivasi kerja terdapat 11 item dinyatakan gugur (5,11,13,23,24,31,34,36,37,38,39) dan 29 item dinyatakan sah (1,2,3,4,6,7,8,9,10,12,14,15,16,17,18,19,20,21,22,25,26,27,28,29,30,32,33,35,40) dimana item yang sah memiliki r_{bt} antara 0,298 sampai dengan 0,742.

Item-item yang dinyatakan valid atau sah dilakukan uji reliabilitas yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Tabel 1
Hasil Perhitungan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	r_{tt}	P	Status
1	Fisiologis	0,820	0,000	Andal
2	Rasa Aman	0,678	0,000	Andal
3	Sosialisasi	0,820	0,000	Andal
4	Harga Diri	0,625	0,000	Andal
5	Aktualisasi Diri	0,598	0,000	Andal

Penulis menggunakan bantuan komputasi seri program statistik (SPS 2000) edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Parmadiningsih, Universitas Gajah Mada dengan program uji keandalan teknik *Hoyt*. Adapun hasil uji reliabilitas diperoleh nilai $r_{tt} = 0,625$ sampai dengan 0,820 dengan $p = 0,000$ yang artinya

skala motivasi kerja dapat dinyatakan andal (reliabel).

Penyusunan Skala Iklim Kerja

Penyusunan skala iklim kerja menggunakan skala Likert yang dimodifikasi yaitu dengan menghilangkan jawaban E (entah) untuk menghilangkan *central tendency*. Skala terdiri dari 40 pernyataan dimana terdapat empat alternatif jawaban yang bergerak dari 1-4, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), dan STS (sangat tidak setuju).

Penyusunan skala iklim kerja berdasarkan aspek-aspek iklim kerja menurut Purnomosidhi (1990) yaitu:

- 1) Sistem organisasi
Suatu kesatuan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh suatu organisasi dan menimbulkan kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan jalan menggunakan otoritas tersebut agar dapat mencapai tujuan.
- 2) Komunikasi
Pertukaran informasi-informasi berupa perilaku verbal, non verbal, interpersonal maupun kelompok yang lebih luas
- 3) Fasilitas dan perlengkapan kerja
Benda atau barang yang dapat digunakan dalam bekerja secara langsung maupun tidak langsung dan dapat berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.
- 4) Suasana lingkungan kerja
Suasana dalam dan luar tempat karyawan bekerja, dapat berupa pengaturan ruang, penerangan tempat kerja, pengontrolan suara, pengontrolan udara, dan keamanan kerja.

Validitas butir merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu alat ukur yang digunakan.

Untuk menghitung validitas butir skala motivasi kerja digunakan bantuan komputasi seri program statistik (SPS 2000) Program Analisis Kesahihan Butir edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Parmadiningsih, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta versi IBM/IN.

Setelah dilakukan uji validitas pada 40 item terdapat 6 item yang dinyatakan gugur (1,9,30,31,35,38) dan 34 item dinyatakan sah (2,3,4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15,16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,29,32,33,34,36,37,39,40) dimana item yang dinyatakan sah memiliki r_{bt} antara 0,309 sampai dengan 0,723.

Item-item yang dinyatakan valid atau sah dilakukan uji reliabilitas yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama.

Tabel 2
Hasil Perhitungan Reliabilitas Skala Iklim Kerja

N o	Aspek	r_{tt}	p	Status
1	Sistem Organisasi	0,835	0,000	Andal
2	Komunikasi	0,804	0,000	Andal
3	Fasilitas dan Perlengkapan Kerja	0,756	0,000	Andal
4	Suasana Lingkungan Kerja	0,826	0,000	Andal

Penulis menggunakan bantuan komputasi seri program statistik (SPS 2000) edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Parmadiningsih, Universitas Gajah Mada dengan program uji keandalan teknik Hoyt. Adapun hasil uji reliabilitas diperoleh nilai $r_{tt} = 0,835$ dengan $p = 0,000$ berarti skala iklim kerja dapat dinyatakan andal (reliabel).

Analisis Data

Setelah data diperoleh, maka data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan bantuan komputasi program statistik Sutrisno Hadi dan Yuni Parmadiningsih (versi IBM/IN UGM).

Untuk menganalisa data tersebut digunakan analisis regresi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mentabulasikan nilai variabel bebas dan variabel terikat dalam tabel komputasi.

Tabel 3

Rancangan Data Penelitian

S	<u>IklmKerja</u> (X)	<u>Motivasi Kerja</u> (Y)
1	X1	Y1
2	X2	Y2
3	X3	Y3
N	$\sum X_n$	$\sum Y_n$

2. Deviasi

Sebelum memulai perhitungan dengan menggunakan rumus regresi, terlebih dahulu dicari deviasinya dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y \cdot \sum X^2 - \sum X \cdot \sum XY}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

3. Persamaan garis regresi

Setelah ditemukan harga korelasi antara iklim kerja dengan motivasi kerja, selanjutnya dilakukan perhitungan dengan menggunakan persamaan garis regresi seperti dibawah ini :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Kriteriaum

a : harga bilangan konstanta

b : harga koefisien prediktor X

X : prediktor

4. Menentukan koefisien korelasi untuk determinan R^2 dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

5. Menentukan koefisien determinan untuk menyelesaikan perhitungan analisis regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = (r)^2$$

6. Analisis Regresi

Penyelesaian analisis varians garis regresi melalui proses yang cukup panjang, keseluruhan proses itu dapat dilihat dalam table rangkuman analisis regresi berikut:

Tabel 4

Ringkasan Hasil Analisis Regresi

SV	db	JK	RK	F reg
Regresi-reg	1	$a \cdot \sum xy + k \cdot \sum Y - \sum y)^2/N$	$\frac{JK_{reg}}{db_{reg}}$	$\frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$
Residu(res)	N-1	$\sum Y - a \cdot \sum xy - k \cdot \sum Y$	$\frac{JK_{res}}{db_{res}}$	-
Total	N-2	$\sum Y^2 - (\sum Y)^2/N$	-	-

Keterangan :

SV : Sumber Variansi

db : derajat bebas

JK : jumlah kuadrat

RK : residu kuadrat

F reg : harga F garis regresi

Cara pengambilan keputusan adalah:

Pengambilan keputusan dilaksanakan menurut aturan keputusan yang telah ditetapkan seperti dibawah ini :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ 5%, maka hipotesis alternatif ditolak, karena variabel X tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Y.

- b. Jika $F_{tabel} 5\% \leq F_{hitung} < F_{tabel} 1\%$, maka hipotesis alternatif diterima karena variabel X mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Y.
- c. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} 1\%$, maka hipotesis alternatif diterima karena variabel X mempunyai hubungan yang sangat signifikan terhadap variabel Y (Supratiknya, 2000).

HASIL

Hasil analisis regresi satu prediktor diperoleh F_{reg} sebesar 44,910 dengan $p=0,000$ dinyatakan sangat signifikan, artinya ada hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Unit Trasfusi Darah PMI Kota Malang. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi “Ada Hubungan Antara Iklim Kerja dengan Motivasi Kerja pada karyawan Unit Transfusi Darah PMI Kota Malang” diterima pada taraf kepercayaan 99%.

Hasil perhitungan koefien korelasi (r) diperoleh hasil 0,785 angka ini menunjukkan korelasi positif antara iklim kerja dengan motivasi kerja pada karyawa Unit Transfusi Darah PMI Kota Malang, artinya semakin baik iklim kerja perusahaan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sebaliknya apabila iklim kerja jelek maka motivasi kerja karyawan akan menurun.

Hasil perhitungan koefisien determinan (R^2) diperoleh hasil 0,616 yang berarti bahwa variabel iklim kerja memberikan kontribusi sebesar 61,6% terhadap motivasi kerja karyawan Unit Transfusi Darah PMI Kota Malang, sedangkan 38,4% dipengaruhi faktor lain yaitu faktor individu itu sendiri, tunjangan yang diberikan perusahaan dan kesesuaian antara beban kerja dengan gaji yang diberikan.

Tabel 5
Koefisien Beta dan Korelasi Parsial –Model Penuh

X	Beta (β)	SB (β)	f-par	T	p
0	30,88				
1	1930 0,529 145	0,07 8960	0,7 85	6,7 01	0,0 00
p = dua- ekor					
Galat Baku Est : 5,437					
Korelasi r : 0,785					
Korelasi r sesuaian : 0,793					

Table 6
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Satu Prediktor

Sumber Variasi	JK	db	RK	F	R ²	p
Regresi penuh	1,327,516	1	1,327,516	44,910	0,616	0,000
Residu penuh	827,672	28	29,560	--	--	--
Total	2,155,188	29	--	--	--	--

PEMBAHASAN

Hasil penelitian didapatkan bahwa “Ada hubungan antara Iklim Kerja dengan Motivasi kerja pada karyawan Unit Transfusi Darah PMI Kota Malang”, hal ini membuktikan bahwa iklim kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, semakin baik iklim kerja suatu perusahaan maka motivasi kerja karyawan akan semakin baik pula, sebaliknya semakin jelek iklim kerja karyawan akan mengakibatkan motivasi kerja karyawan menurun.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti pada beberapa

karyawan Unit Transfusi Darah PMI Kota Malang, karyawan kadang-kadang merasa malas untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung, udara yang panas, kebersihan ruangan yang kurang maksimal, penataan perlengkapan kerja yang kurang teratur, jarak antara mesin satu dengan mesin lain yang berjauhan, bahkan hubungan antara sesama karyawan yang kurang harmonis.

Untuk menciptakan kondisi kerja yang baik, yang dapat menimbulkan motivasi karyawan dalam bekerja yaitu dengan sistem organisasi secara benar dan baik serta terjalannya komunikasi yang harmonis antara karyawan dengan atasan atau rekan sekerja, fasilitas dan perlengkapan kerja serta keadaan lingkungan kerja (Sarwoto, 1991).

Iklim kerja yang sehat akan menimbulkan motivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik, dalam hal ini pekerja akan melakukan pekerjaan dengan penuh kegairahan. Hal ini menunjukkan sikap positif pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Namun sebaliknya iklim kerja yang kurang sehat tidak akan menimbulkan motivasi pekerja untuk bekerja dengan baik, pekerja dalam melakukan pekerjaan tidak bergairah. Hal ini menunjukkan sikap yang negatif pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Iklim kerja yang menyenangkan dan nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Demikian juga sebaliknya iklim kerja yang kurang nyaman dan tidak menyenangkan akan menimbulkan kejenuhan dan sikap depresif (Anoraga, 1991).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyatakan ada hubungan antara iklim kerja dengan motivasi

kerja pada karyawan unit transfusi darah PMI kota Malang. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa iklim kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan unit transfusi darah PMI kota Malang. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan maka iklim kerja perlu diperhatikan seperti menciptakan iklim kerja yang menyenangkan sehingga karyawan tidak jenuh dan tertekan. Motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh iklim kerja tetapi dari kesadaran individu, ketrampilan dan keahlian dalam melaksanakan tugas, adanya kemajuan dan perkembangan perusahaan dalam sistem organisasi dan kerjasama.

Seorang karyawan yang mempunyai keinginan untuk meningkatkan motivasi harus dapat dukungan dari berbagai faktor, antara lain faktor internal yaitu dirinya sendiri, dan faktor eksternal yaitu lingkungan dimana karyawan itu bekerja.

Rekomendasi

Petugas PMI

- a. Sistem organisasi dan garis koordinasi perlu diperhatikan agar karyawan mempunyai tempat untuk menuangkan ide kreatifnya dan mengungkapkan segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan.
- b. Komunikasi antar sesama karyawan dan pimpinan harus tetap dijaga karena setiap beban tugas yang diberikan perusahaan lebih banyak dikerjakan dengan cara kerja tim.
- c. Ruang kerja seharusnya menjadi tempat yang nyaman, karena suasana ruangan yang tidak nyaman membuat karyawan cenderung tidak bersemangat dalam bekerja.

Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja dengan motivasi kerja. Apabila ingin memperdalam penelitian ini perlu diadakan penelitian kembali pada perusahaan lain yang mempunyai sistem kerja atau iklim kerja yang sama.
- b. Walaupun skala yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya, perlu diuji kembali baik validitas maupun reliabilitasnya apabila ingin digunakan pada perusahaan yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- _____ 1997. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____ 2003. *Sikap Manusia dan Teori Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____ 2002. *Analisis Keandalan Butir*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Alex S, Nitisemito. 1992. *Managemen Personalia. Cetakan Ke delapan revisi*. Penerbit Ghalia Indonesia
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsini. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinson, R. L. 1991. *Pengantar Psikologi. Terjemahan: Nurjannah, Taufiq*. Jakarta: Erlangga.
- Azwar, S. 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Metologi Research*. Yogyakarta Yayasan Fakultas Psikologi UGM.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Orgagisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Sarwoto. 1998. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalica
- Siagian. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bina Aksara
- Supratiknya, A. 2000. *Statistik Psikologi*. Jakarta: PT Gravindo
- Widagdo, Bambang. 1992. *Psikologi Manajemen*. Jakarta : Liberty