

Iklm Organisasi dan Work Engagement pada Karyawan

Rivaldi Ahmad^{1*}, Sowanya Ardi Prahara²
^{1*, 2} Universitas Mercubuana Yogyakarta

ABSTRACT

Work engagement is very important for the development of a company. When employee work engagement is high, it will benefit the company, including increasing employee productivity and help achieve company targets. This study aims to determine the relationship between Organizational Climate and work engagement in employees in CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta. Data collection techniques used purposive sampling. The number of samples in this study was 100 employees in CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta (Dazzle) with a minimum working period of 1 year. Data were collected using the work engagement Scale and the Organizational Climate, with a measuring instrument in the form of a likert scale. Spearman-rho (rank spearman correlation coefficient) was used as a data analysis technique in this study. The results show that Organizational Climate of hasa significant positive relationship with work engagement in employees. This research is expected to have beneficial implications for companies to pay more attention to employee work engagement.

Keywords: Work Engagement, Organizational Climate, Employees.

ABSTRAK

Work engagement sangat penting untuk perkembangan suatu perusahaan. Ketika work engagement karyawan tinggi maka akan menguntungkan pihak perusahaan, diantaranya dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan membantu pencapaian target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan work engagement pada karyawan di CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta (Dazzle). Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu teknik purposive sampling. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta dengan masa kerja minimal 1 tahun. Data dikumpulkan menggunakan Skala Work Engagement serta Skala Iklim Organisasi dengan alat ukur yang berupa skala likert. Korelasi Spearman-rho (rank spearman correlation coefficient) digunakan sebagai teknik analisis data pada penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi pada karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan Work Engagement pada karyawan. Penelitian ini diharapkan memiliki implikasi manfaat bagi perusahaan agar lebih memperhatikan lagi work engagement karyawan.

Katakunci: Work Engagement, Iklim Organisasi, Karyawan.

Received: 01.01.2020	Revised: 12.01.2020	Accepted: 01.01.2021	Available online: 01.01.2021
-------------------------	------------------------	-------------------------	---------------------------------

Suggested citation: Rivaldi Ahmad & Sowanya Ardi Prahara (2024). Iklim Organisasi dan Work Engagement pada Karyawan. *Journal of Psychosociopreneur*, 3 (1), 64-72. DOI:[Open Access](http://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/jpsh)
| URL:<http://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/jpsh>

¹ Corresponding Author: Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Jl. K.H Ahmad Dahlan No. 3 Purworejo; Email: xxx@umpwr.ac.id

PENDAHULUAN

Karyawan adalah bagian penting dalam suatu perusahaan, hal tersebut dikarenakan karyawan berperan sebagai sumber daya manusia yang bertindak sebagai roda penggerak perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Gaol (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor pendukung utama untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi, dimana sumber daya manusia dapat lebih meningkatkan kualitas organisasi. Sumber daya manusia sebagai faktor terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tentu saja, perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki *engagement* agar bisa bersaing dengan perusahaan atau organisasi lainnya, hal tersebut karena *work engagement* karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* yang proaktif dan mempunyai komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, sehingga organisasi bisa bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat (Bakker & Demerouti, 2008).

Work engagement merupakan sebuah keadaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang aktif dan positif dicirikan dengan adanya semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan/penghayatan (*absorption*) (Bakker & Leiter, 2010). Menurut survei (Gallup (2021), *Work Engagement* karyawan secara keseluruhan telah turun dua poin persentase, pada tahun 2019 *work engagement* karyawan 22% dan pada tahun 2020 turun ke 20%. Sementara itu, di Asia Tenggara, 23% karyawan yang *engaged*, dan di Indonesia, 22% karyawan yang *engaged*. Shabrina dan Mardiawan (2017) pernah melakukan penelitian mengenai tingkat *work engagement* di Indonesia. Lebih lanjut dijelaskan bahwa penelitian tersebut dilakukan di PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dengan jumlah subjek yang diteliti 10 orang. Hasilnya menunjukkan bahwa bahwa 30% karyawan mempunyai tingkat keterikatan kerja yang tinggi dan 70% karyawan mempunyai tingkat keterikatan kerja yang rendah. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang rendah dalam bekerja.

Karyawan seharusnya mempunyai tingkat *work engagement* yang tinggi, karyawan yang memiliki *engagement* sangat penting bagi organisasi atau perusahaan hal tersebut karena *work engagement* karyawan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan di organisasi atau perusahaan (Demerouti & Cropanzano, 2010). Menurut Bakker (2011), karyawan dengan tingkat *Work Engagement* yang tinggi akan memberikan tiga keuntungan yakni karyawan merasa lebih sejahtera dan bersemangat, sehingga dapat menciptakan sumber daya pekerjaan yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk lebih baik dalam bekerja, dapat menurunkan tingkat intensi *turnover* (Cahyana & Prahara, 2021), meningkatkan tingkat subjektif well-being (Lili & Prahara, 2023) dan mengurangi *job burnout* (Fiasari & Prahara, 2020).

Menurut Bakker dkk. (2007) Iklim organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* karyawan. Davis dan Newstrom (1996) juga menyatakan bahwa iklim organisasi bisa menentukan sejauh mana seseorang merasa betah bekerja pada perusahaan dan dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja, karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi. Iklim organisasi juga dapat berfungsi sebagai sarana untuk menemukan sumber perilaku buruk yang terjadi pada karyawan, (Martini & Rostiana, 2003).

Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki peranan yang cukup signifikan didalam diri karyawan. Oleh karenanya penting untuk diketahui factor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Adapun factor-faktor yang berpengaruh pada *work engagement* antara lain budaya organisasi (Prahara & Hidayat, 2020; Koch, 2013), *family enrichment* (Susilo & Prahara, 2019), *Adversity intelligence* (Prahara, dkk., 2021), *Career adaptability* (Prahara, dkk., 2020), *emotional intelligence* (Prahara & Wulandari, 2022), iklim organisasi (Ilmi, 2021), keterikatan interpersonal (Yuningsih & Mariyanti, 2015).

Menurut Lussier, (2017) Iklim organisasi merupakan persepsi para anggota organisasi mengenai keadaan dan kualitas lingkungan internal organisasi, yang dirasakan oleh para anggotanya dan dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya. Selanjutnya definisi tersebut diperkuat oleh Litwin dan Stringer (1968) yang mengatakan bahwa Iklim organisasi merupakan istilah yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi, aspek-aspek

dari iklim organisasi dapat dirasakan dan dialami oleh karyawan. Karyawan merasa bahagia, berharga dan berguna apabila didalam perusahaan juga terdapat suasana yang baik dan menyenangkan. Aspek-aspek iklim organisasi menurut Lussier (2017) yaitu structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty, dan risk.

Untuk mencapai tujuannya, setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan kerjasama yang baik antara karyawannya. Kerjasama yang baik didasarkan pada ketegasan, keadilan, kejujuran saling menghargai, dan rasa saling membutuhkan, yang membentuk lingkungan kerja yang baik. Jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, karyawan akan melihatnya dengan baik. Persepsi positif inilah yang dapat membuat karyawan lebih antusias dan penuh tekad dalam melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi yang positif mencerminkan dukungan organisasi terhadap karyawan, yang membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja di perusahaan, yang pada akhirnya menumbuhkan keterikatan karyawan pada perusahaan, (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Sebaliknya jika iklim organisasi pada perusahaan tidak mendukung, seperti komunikasi interpersonal yang buruk dalam organisasi dan interaksi antara pemimpin dan bawahannya, atau hubungan interpersonal yang tegang antara karyawan dan supervisor, dapat berdampak signifikan pada ketidakpuasan karyawan dan membuat kinerja karyawan menurun (Feng Jing dkk., 2011). Iklim organisasi dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian Koch (2013) yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dengan *work engagement*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini diharapkan memiliki kontribusi secara teoritis dan memberikan tambahan informasi pada ranah psikologi industri dan organisasi, terutama pada hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan.

METODE

Pengumpulan data dilakukan secara online melalui kuesioner yang disesuaikan dengan subjek penelitian. Hal ini dikarenakan tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian, sehingga metode non-probability sampling dipilih sebagai metode *sampling* penelitian (Gravetter & Foranzano, 2018). Lebih lanjut, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah convenient sampling, yaitu kesediaan partisipan saat pengumpulan data dilakukan merupakan dasar pengambilan sampel. Hal ini digunakan karena CV. Arkatama Teleindo Yogyakarta, juga dikenal sebagai Dazzle, tidak bersedia memberikan informasi rinci tentang tenaga kerja secara acak.

Subjek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta (Dazzle) yang berjumlah 100 karyawan. Adapun karakteristik subjek penelitian adalah sudah bekerja minimal 1 tahun dan berusia 18-35 tahun. Menurut Kreitner dan Kinicki (2004) masa kerja yang lama membuat karyawan merasa lebih betah dan cenderung merasa terikat pada pekerjaan, hal ini dikarenakan telah beradaptasi dengan lingkungan sehingga membuat nyaman.

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti adalah Iklim organisasi dan *work engagement*. Variabel iklim organisasi diukur menggunakan Skala Iklim Organisasi yang disusun oleh peneliti sebelumnya Ilmi (2021) berjumlah 28 aitem yang mengacu pada teori Lussier (2017) yaitu structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty dan risk. Pengujian Skala Iklim Organisasi sebelumnya menghasilkan nilai daya beda aitem yang bergerak antara 0,632-0,853 dan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,971. Skala *Work Engagement* digunakan untuk mengukur tingkat *work engagement* subjek. Peneliti menggunakan Skala *Work Engagement* yang disusun oleh Prahara dan Wulandari (2020) yang berjumlah 15 aitem dengan mengacu pada *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Pengujian Skala *Work Engagement* sebelumnya dihasilkan nilai daya beda aitem sebesar 0,637-0,759 dengan nilai koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,936. Peneliti menggunakan korelasi Spearman' rho menghitung analisis data dengan aplikasi statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukan bahwa *work engagement* memiliki nilai K-S-Z = 0,155 dengan $p = 0,000$. Hal ini menunjukan bahwa variabel *work engagement* tidak mengikuti distribusi normal. Sedangkan pada variabel iklim organisasi memiliki nilai K-S-Z = 0,174 dengan $p = 0,000$. Hal ini menunjukan bahwa variabel iklim organisasi juga tidak mengikuti distribusi normal. Menurut Hadi (2016) normal atau tidaknya hasil penelitian tidak mempengaruhi hasil akhir. Langkah yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dan variabel yaitu uji linearitas, (Azwar, 2021) Menurut Hadi (2016), standar linearitas menunjukkan bahwa jika nilai signifikansi kurang dari 0,050, ada hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,050, tidak ada hubungan linier. Hasil uji linearitas yang dihasilkan dalam temuan ini menunjukan bahwa variabel iklim organisasi dan *work engagement* memiliki $F = 168,818$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Engagement* dan iklim organisasi memiliki hubungan linier. Hasil analisis korelasi yang diperoleh pada penelitian ini menunjukan koefisien korelasi diantara iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan adalah nilai $(r_{xy}) = 0,711$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Work Engagement* dengan Iklim Organisasi pada karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diterima.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada karyawan di CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta (Dazzle). Berdasarkan hasil penelitian Iklim Organisasi dan *Work Engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi (r_{xy}) sebesar 0,711. Adanya korelasi ini membuktikan bahwa Iklim Organisasi berperan dalam *Work Engagement* karyawan, hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi maka semakin tinggi juga *Work Engagement*. Sebaliknya, semakin rendah Iklim Organisasi, maka semakin rendah juga *Work Engagement* karyawan.

Iklim organisasi merupakan variabel yang memberikan kontribusi positif terhadap *Work Engagement*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilmi (2021) bahwa terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan keterikatan kerja yaitu semakin tinggi iklim organisasi karyawan maka semakin tinggi tingkat *Work Engagement*. Sebaliknya, semakin rendah Iklim Organisasi, semakin rendah juga *Work Engagement*. Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan bahwa aspek-aspek dari Iklim Organisasi memiliki kontribusi serta memberi sumbangan terhadap *Work Engagement* pada karyawan.

Lussier (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sebuah persepsi dari anggota organisasi atau karyawan yang berkaitan dengan keadaan dan kualitas lingkungan internal organisasi atau perusahaan yang dirasakan dan dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi atau karyawan. Lebih lanjut Lussier (2017) menyatakan bahwa Iklim Organisasi terdiri 7 aspek yaitu *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty* dan risk.

Structure (struktur) adalah gambaran bahwa semua karyawan terorganisir dengan baik, memiliki aturan untuk diikuti, dan jelas tentang peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja, (Lussier, 2017). Berdasarkan dari hasil lapangan karyawan yang bekerja di perusahaan di CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta merasa bahwa perusahaan telah memiliki struktur organisasi yang jelas, serta uraian tugas pada setiap jabatan yang ada di perusahaan dideskripsikan dengan jelas dan karyawan juga merasa bahwa peraturan yang ada diperusahaan dideskripsikan dengan jelas. Menurut Litwin dan Stringer (1968) persepsi struktur positif jika karyawan merasa terorganisasi dengan baik dan memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Hubbard (1997) di mana karyawan yang diorganisasi dengan baik dan mempunyai peran yang jelas dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, maka karyawan dapat merealisasikan harapan-harapan dari peran yang dimiliki sehingga karyawan tidak mengalami kebingungan yang menyebabkan karyawan memiliki persepsi positif terhadap struktur kerja yang ada di perusahaan.

Ketika struktur dipersepsikan positif maka berdasarkan hasil lapangan karyawan menyatakan bahwa karyawan tetap bekerja dengan tekun meskipun menemui banyak kesulitan, selain itu karyawan juga merasa memiliki energi untuk menyelesaikan pekerjaan

dengan baik. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (2008) bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* dalam bekerja menunjukkan energi, ketekunan yang tinggi disertai kegembiraan, kemauan untuk melakukan upaya maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

Responsibility (tanggung jawab), merupakan aspek yang menggambarkan rasa tanggung jawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga karyawan benar-benar bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output, (Litwin & Stringer, 1968). Berdasarkan hasil dilapangan karyawan yang bekerja di CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu serta karyawan bekerja sebaik mungkin meskipun atasannya tidak berada ditempat kerja. Menurut Litwin dan Stringer (1968) *responsibility* (tanggung jawab) dipersepsikan positif jika anggota organisasi merasa dilibatkan perusahaan dalam pengambilan keputusan tanpa adanya intervensi dari anggota organisasi lainnya. Hal tersebut didukung oleh (Robinson dkk., 2004) yang mengatakan bahwa jika karyawan merasa memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan maka karyawan akan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil di lapangan karyawan merasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan juga merasa menikmati pekerjaan yang dijalani saat ini. Hal tersebut diperkuat oleh Robinson dkk. 2004) yang menyatakan bahwa ketika karyawan mepersepsikan tanggung jawab secara positif maka akan meningkatkan tingkat *Work Engagement* karyawan. Robertson (2007) menyatakan bahwa karyawan yang merasa engaged menunjukkan antusiasme dan semangat yang tulus untuk pekerjaan mereka dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang engaged menghargai pekerjaan yang mereka lakukan dan siap mendukung apa pun yang mereka bisa untuk mencapai kesuksesan di perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat juga memiliki tingkat energi dan antusiasme yang tinggi untuk pekerjaan mereka, menunjukkan bahwa karyawan yang engaged menunjukkan antusiasme dan hasrat yang tulus untuk pekerjaan mereka dan untuk organisasi yang menggunakannya. Karyawan yang engaged menghargai pekerjaan yang mereka lakukan dan siap mendukung apa pun yang mereka bisa untuk mencapai kesuksesan di perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat juga memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka (Schaufeli, Taris & Rhenen (2008).

Reward (penghargaan) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa karyawan pada organisasi atau perusahaan, (Litwin & Stringer, 1968). Lebih lanjut dikatakan bahwa reward yang dipersepsikan positif jika anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Berdasarkan hasil dilapangan karyawan yang bekerja CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta merasa bahwa perusahaan memberikan apresiasi atas keberhasilan karyawannya sehingga membuat karyawan merasa senang dan puas.

Ketika karyawan merasa senang dengan sistem reward penghargaan yang ada diperusahaan maka berdasarkan hasil lapangan karyawan merasa memiliki gairah yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa ketika karyawan diberikan reward jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut Dipboye dkk. (1994) apabila pembayaran tampak adil berdasarkan permintaan pekerjaan, maka kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan tinggi. Jika tingkat kepuasan karyawan tinggi maka dapat meningkatkan kedisiplinan, prestasi kerja, moral kerja dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan (Hasibuan, 2013).

Warmth (kehangatan) berkaitan dengan suasana dan interaksi di tempat kerja, hubungan yang baik antara karyawan dan atasan yang akan akan menciptakan persahabatan, komunikasi, rasa toleransi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, (Lussier, 2017). Lebih lanjut dikatakan bahwa ketika *warmth* dipersepsikan positif jika karyawan merasa hubungan antara sesama anggota organisasi terjalin dengan baik. Berdasarkan hasil dilapangan karyawan yang bekerja diperusahaan CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta merasa bahwa karyawan yang bekerja diperusahaan saling menghargai satu sama lain serta karyawan saling membantu ketika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan. Hasil tersebut didukung oleh

Litwin dan Stringer (1968) yang menyatakan bahwa warmth yang dipersepsikan positif menandakan hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.

Ketika warmth (kehangatan), dipersepsikan positif maka berdasarkan hasil lapangan, karyawan merasa semangat dalam bekerja dan memiliki dedikasi terhadap perusahaan. Hal ini diperkuat oleh Schaufeli dan Bakker (2004) karyawan yang engaged ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja. Hasil penelitian didukung oleh penelitian sebelumnya yakni penelitian Yuningsih dan Mariyanti (2015) dimana keterikatan interpersonal berarti ada karyawan yang menyukai rekan kerja mereka sehingga mereka dapat merasa nyaman dalam hubungan yang mengarah pada kedekatan, solidaritas dan rasa memiliki di antara anggota organisasi, yang dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, merasa semangat dan memiliki sikap antusias dalam bekerja serta akan memberikan kontribusi untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.

Support (dukungan) berkaitan dengan dukungan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan itu bisa datang dari pemimpin atau rekan kerja, (Lussier, 2017). Lebih lanjut dijelaskan struktur dipersepsikan positif jika karyawan merasa adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerjanya. Berdasarkan hasil lapangan karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta merasa bahwa atasan memberikan semangat kepada bawahannya saat bekerja dan atasan juga memberikan pengarahan yang jelas kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaan. Hasil penelitian mendandakan bahwa *Support* (dukungan) dipersepsikan positif. Hal tersebut didukung oleh Litwin dan Stringer (1968) yang menyatakan bahwa dukungan tinggi jika karyawan merasa bahwa karyawan bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari rekan kerja maupun atasannya jika mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan.

Ketika karyawan merasa *support* (dukungan) yang ada dilingkungan perusahaan tinggi maka berdasarkan hasil lapangan karyawan merasa berkomitmen untuk memenuhi kewajibannya terhadap organisasi, dan karyawan tidak akan pernah meninggalkan perusahaan karena telah memiliki afeksi atau keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempatnya bekerja. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) karyawan yang engaged akan terlibat dalam pekerjaan mereka yang dicirikan dengan munculnya rasa penting dan antusiasme yang besar. Selain itu, mereka juga melihat pekerjaan mereka sebagai tantangan, inspirasi serta sumber kebanggaan bagi diri mereka sendiri. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yang menyatakan bahwa jika karyawan merasa didukung oleh organisasi dan dukungan tersebut memenuhi standar, keinginan dan harapannya, maka secara otomatis mereka akan berkomitmen untuk memenuhi kewajibannya terhadap organisasi dan karyawan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan sudah memiliki perasaan atau hubungan emosional yang kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Organizational identity and loyalty (identitas dan loyalitas organisasi) merupakan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya, (Lussier, 2017). *Organizational identity and loyalty* (identitas dan loyalitas organisasi) dipersepsikan positif jika karyawan merasa bangga dengan pekerjaannya serta memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil lapangan karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Arkatama Ritelindo karyawan tetap bertahan walaupun kondisi perusahaan menurun dan karyawan bekerja semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan.

Ketika *Organizational identity and loyalty* (identitas dan loyalitas organisasi) dipersepsikan positif maka berdasarkan hasil lapangan karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Arkatama Ritelindo Yogyakarta memiliki perasaan penuh makna, antusias dan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan. Perasaan bangga yang tinggi berasosiasi dengan loyalitas karyawan, (Litwin & Stringer, 1968). Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *Work Engagement* yang tinggi pada karyawan ditandai dengan perasaan penuh makna, antusias dan merasa bangga dengan pekerjaannya. Karyawan dengan *identity* kelompok yang kuat cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk bekerja sama dengan kelompoknya, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengaruh identitas pada sikap dan nilai, (Tyler & Blader, 2001).

Risk (resiko) berkaitan dengan kesempatan karyawan dalam pengambilan resiko ketika menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, (Lussier, 2017). Lebih lanjut dijelaskan

bahwa Risk (resiko) dipersepsikan positif jika karyawan merasa diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil dilapangan karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Arkatama Ritelindo merasa diberikan kesempatan oleh atasan untuk mngambil keputusan dalam memecahkan masalah dan karyawan juga merasa diberikan kesempatan oleh atasan dalam menyelesaikan kesulitan secara mandiri.

Ketika karyawan merasa didukung dan dipercaya dalam upaya pengambilan risiko maka berdasarkan hasil dilapangan karyawan merasa semangat dalam bekerja dan memiliki tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi serta terlibat sampai tuntas dalam setiap pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hunt dkk. (1985) dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa individu yang bekerja dalam lingkungan kerja yang ramah memiliki kesempatan untuk mengembangkan sendiri rencana kerja dan metode kerja, serta tugas yang diberikan kepada karyawan cukup jelas, loyalitas kerja akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi maka semakin tinggi *Work Engagement* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah Iklim Organisasi, semakin rendah juga *Work Engagement* karyawan.

REFERENSI

- Ancarani, A., Di Mauro, C., & Giammanco, MD. (2019). Linking organizational climate to work engagement: A study in the healthcare sector. *International Journal of Public Administration*, 42(7), 547-557 <https://doi.org/10.1080/01900692.2018.1491595>.
- Aras, G. (2015). Personality and individual differences: Literature in psychology- psychology in literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 185, 250–257. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2015.03.452>.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi (Edisi 3)*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research recommended*. Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Cahyana, KS., & Prahara, SA. (2021). Work engagement dengan intensi turnover pada karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285-294.
- Davis, K., & Newstrom, W. J. (1996). *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw-Hill Book.
- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147–163). Psychology Press.
- Dessler. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (10th ed.)*. PT. Indeks.
- Dipboye, R. L., Smith, C. S., & Howell, W. C. (1994). *Understanding industrial and organizational behavior*. Harcourt Brace Collage.
- Feng Jing, F., Avery, GC., & Bergsteiner, H. (2011). Organizational climate and performance in retail pharmacies. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(3), 224–242. <https://doi.org/10.1108/01437731111123898/FULL/XML>.

- Fiasari, P & Prahara, SA. (2020). Hubungan antara employee engagement dengan job burnout pada karyawan CV. X. Prosiding Konferensi Mahasiswa Psikologi Inonesia 1.0 "Revitalisasi Peran Psikologi dalam Keluarga, Organisasi, dan Komunitas: Tantangan dalam Menyambut Society 5.0". Semarang: 29 Agustus 2020. Hal. 184-193.
- Gallup. (2021). State of the global workplace. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>.
- Gaol, J. L. (2015). Human capital: Manajemen sumber daya manusia. Grasindo.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2018). *Research methods for the behavioral sciences*. Cengage Learning.
- Hadi, S. (2016). Metodologi riset. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hubbard, RG. (1997). Money the financial system and the economy. Addison-Wesley.
- Hunt, S.D., Chonko, L.B., & Wood, V.R. (1985). Organisational commitment and marketing, *Journal of Marketing*, 49, 112-126.
- Ilmi, A. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 149–159.
- Koch, T. C. (2013). Organisational climate and its effect on job engagement: Exploring the mediating effect of employees level of job satisfaction. Dissertation. Faculty of Humanities, University of Cape Town.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior*. McGraw Hill.
- Lili, A. & Prahara, SA. (2023). Work engagement dan subjective well-being pada ibu yang bekerja. *Jurnal Integrasi Riset Psikologi*, 1(1), 1-11.
- Litwin, GH., & Stringer, RA. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University.
- Lussier, R. N. (2017). *Human relations in organizations: Applications and skill building*. McGraw Hill.
- Martini, Y., & Rostiana. (2003). Komitmen organisasi ditinjau berdasarkan iklim organisasi dan motivasi berprestasi. *Phronesis*, 5(9), 21–31.
- Prahara, SA., & Hidayat, S. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negri Padang)*, 10(2), 232-244.
- Prahara, SA., Dewi, RP., & Astuti, K. (2021). The millennials: Adversity intelligence and work engagement. *JPAI (Journal of Psychology and Instruction)*, 4(3), 71-76.
- Prahara, SA., Dewi, RP., & Astuti, K. (2020). Work engagement ditinjau dari career adaptability pada karyawan milenial. Prosiding Seminar Nasional "Revitalisasi Peran psikologi dalam keluarga, Organisasi, dan Komunitas: Tantangan dalam menyambut Society 5.0". Semarang: 29 Agustus 2023. Hal. 1-10.
- Prahara, SA., & Wulandari, A. (2022). Emotional Intelligence and Work Engagement in Married Career Women. *JPAI: Journal of Psychology and Instruction*, 6(3), 181-186.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. Institute for Employment Studies. Institute for Employment Studies
- Shabrina, I. T., & Mardawan, O. (2017). Studi deskriptif work engagement pada karyawan PT. silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional. Prosiding Psikologi, 3(2), 415–420.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18-23. <https://doi.org/10.1007/S12529-014-9410-X>.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susilo, DFZ., & Prahara, SA. (2019). Work-quality enrichment dan work engagement pada karyawan yang sudah menikah. *Mediapsi*, 5(2), 108-116.
- Tri, N., Ghalib, S., & Fitriyadi (2021). Hubungan antara iklim organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. PLN (persero) UPP Kalbagteng. *SJB*, 1(2), 24-30
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2001). Identity and cooperative behavior in groups. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4(3), 207–226.

<https://doi.org/10.1177/1368430201004003003>

Yuningsih, A., & Mariyanti, S. (2015). Hubungan ketertarikan interpersonal dengan work engagement pegawai PT. salindo berlian motor Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(01), 6–11.