

## BAB 5

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

##### 5.1.1 Uji asumsi

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, kali ini akan dilakukan uji asumsi yang terdiri dari dua uji yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui norma atau tidak persebaran skor dari variabel kebahagiaan kerja dan variabel iklim organisasi. Tujuan dari uji linearitas adalah untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kebahagiaan kerja. Kedua uji asumsi ini dilakukan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

##### 1. Uji Normalitas

Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Z (KS-Z)*. Persebaran data disebut normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau ( $p > 0,05$ ). Berikut merupakan nilai signifikansi yang diperoleh berdasarkan uji normalitas :

a. Uji normalitas terhadap variabel Kebahagiaan Kerja diperoleh nilai KS-Z sebesar 1,209 dengan nilai  $p = 0,107$ , maka dapat dikatakan bahwa data persebaran variabel kebahagiaan kerja normal.

b. Uji normalitas terhadap variabel Iklim Organisasi diperoleh nilai KS-Z sebesar 1,296 dengan nilai  $p = 0,069$ , maka dapat dikatakan bahwa data persebaran variabel iklim organisasi normal.

## 2. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas antara variabel kebahagiaan kerja dan variabel iklim organisasi diperoleh nilai  $F_{\text{Linear}}$  sebesar 163,987 dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan linear antara variabel iklim organisasi dengan variabel kebahagiaan kerja.

### 5.1.2 Hasil analisis data

Setelah melakukan uji asumsi, dilanjutkan dengan uji hipotesis dengan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Hasil yang diperoleh adalah koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,865$  dengan nilai  $p = 0,000$  yang berarti terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kebahagiaan kerja yang sangat signifikan.

Berdasarkan uji hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan kebahagiaan kerja diterima.

## 5.2 Pembahasan

Koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan kebahagiaan kerja adalah  $r_{xy} = 0,865$  dengan  $p < 0,01$ . Hasil tersebut menunjukkan hubungan antara iklim organisasi dengan kebahagiaan kerja memiliki korelasi positif dan sangat signifikan. Semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kebahagiaan kerja yang dirasakan oleh individu tersebut. Begitu pula sebaliknya semakin rendah iklim organisasi yang dirasakan karyawan maka semakin rendah pula kebahagiaan kerja yang dirasakan oleh

individu tersebut. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2017) yang dilakukan pada tenaga pendidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan kerja. Penulis jurnal ini mengatakan bahwa persepsi iklim organisasi dapat meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan tenaga Pendidikan UMY.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan, Istiqomah, dan Achmad (2020) juga menunjukkan hasil serupa. Penelitian yang dilakukan pada karyawan perusahaan sawit PT. Candi Artha di Pelaihari membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kebahagiaan kerja dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,670$  dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Hasan, Istiqomah, dan Achmad menyatakan bahwa apabila iklim organisasi baik maka tinggi pula kebahagiaan kerja yang dirasakan karyawan, begitu pula sebaliknya.

Hasil hipotesis pada penelitian ini diperoleh adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan kebahagiaan kerja. Artinya, semakin tinggi kebahagiaan kerja maka semakin baik pula iklim organisasi yang ada, begitu pula sebaliknya.

Sejalan dengan hipotesis di atas, Fisher (2010) menyatakan bahwa kebahagiaan kerja dapat terbentuk dari beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan organisasi yang terbentuk. Fisher juga menambahkan adanya hubungan yang kuat antara iklim organisasi dengan kebahagiaan kerja. Iklim organisasi yang baik akan membuat karyawan merasakan kebahagiaan kerja.

Fisher (2010) menyatakan tujuh aspek dalam kebahagiaan kerja yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, keterlibatan kerja, *engagement*,

berkembang dan semangat, *flow* dan motivasi intrinsik, dan perasaan di tempat kerja. Kepuasan kerja dirasakan ketika karyawan puas dengan apa yang ia kerjakan dan hal itu akan menimbulkan sikap positif. Komitmen organisasional terjadi ketika karyawan memiliki tujuan kerja sama dengan nilai-nilai organisasi, sehingga karyawan tersebut merasa terikat dengan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan akan membuat karyawan tersebut memiliki harga diri. *Engagement* akan membuat karyawan menjadi terikat dengan pekerjaannya dan dengan sukarela akan mengabdikan dirinya pada pekerjaannya. Berkembang dan semangat akan dirasakan oleh karyawan yang merasakan *kebahagiaan kerja*. *Flow* dan motivasi intrinsik timbul ketika karyawan menikmati pekerjaannya dan pekerjaan tersebut dapat menambah kemampuannya. Aspek yang terakhir yaitu perasaan di tempat kerja dimana *mood* karyawan dapat memengaruhi pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang ada, iklim organisasi juga dapat dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja. Farokhi dan Murty (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja, pekerjaan, dan perasaan bahagia akan membuat iklim organisasi yang baik.

Iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari dimensi yang dijelaskan oleh Stringer (dalam Juliany & Kusumastuti, 2013). Dimensi pertama yaitu struktur organisasi, iklim organisasi yang baik memiliki gambaran struktur organisasi yang jelas dan tidak tumpang tindih. Dimensi kedua adalah standar yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

Dimensi ketiga, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Dimensi ini menjelaskan bahwa karyawan bebas untuk memilih apa yang akan dikerjakan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri. Dimensi keempat yaitu pengakuan,

iklim organisasi yang baik akan memberikan *feed back* untuk pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan tersebut, dari hal tersebut karyawan akan merasa mendapatkan pengakuan dari atasannya.

Dimensi kelima adalah dukungan, iklim organisasi yang baik akan terjadi ketika antar karyawan saling mendukung satu sama lain. Dimensi terakhir yaitu komitmen, karyawan yang peduli dan berkomitmen dengan organisasinya akan menimbulkan iklim organisasi yang baik.

Pada penelitian ini terjadi *overlapping* atau tumpang tindih antara variabel tergantung yaitu kebahagiaan kerja dengan variabel bebas yaitu iklim organisasi. Aspek dari kebahagiaan kerja hampir mirip dengan dimensi dari iklim organisasi. Aspek komitmen di variabel kebahagiaan kerja juga terdapat di dimensi dari variabel iklim organisasi.

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas, maka pada variabel kebahagiaan kerja didapatkan mean empirik (Me) sebesar 87,47 dengan standar deviasi empirik (SDe) sebesar 9,32 sedangkan untuk mean hipotetik (Mh) didapatkan sebesar 67,5 dan standar deviasi hipotetik (SDh) sebesar 13,5. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan kebahagiaan kerja berada pada kategori tinggi. Selanjutnya pada variabel iklim organisasi memiliki mean empirik (Me) sebesar 103,46 dan standar deviasi empirik (SDe) sebesar 10,60, sedangkan untuk mean hipotetik (Mh) sebesar 82,5 dengan standar deviasi hipotetik (SDh) sebesar 16,5. Dengan demikian variabel iklim organisasi berada pada kategori tinggi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terdapat kekurangan yang dapat memengaruhi hasil penelitian, diantaranya :

1. Jumlah item pada Skala Kebahagiaan Kerja dan Skala Iklim Organisasi yang terlalu banyak sehingga subyek merasa malas untuk mengisi dan memakan banyak waktu.
2. Jumlah subyek terlalu sedikit karena jumlah populasi yang terbatas.

