

Pengaruh Iklim organisasi terhadap motivasi kerja

by Rangga Tabah Imany 212303091

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Submission date: 25-Jul-2025 12:54PM (UTC+0700)

Submission ID: 2720268424

File name: Turnitin_after_semhas.docx (5.62M)

Word count: 11216

Character count: 75277

¹⁰²
**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN DI HOTEL X ¹⁴ DI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Program Studi Psikologi (S-1) Fakultas Ekonomi Dan Sosial
Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun Oleh:

Rangga Tabah Imany

212303091

⁵
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA
2025**

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Industri hotel adalah sebuah Perusahaan yang tumbuh dengan cepat di Indonesia, khususnya di kota-kota wisata seperti Yogyakarta. Persaingan yang ketat dalam industri ini menuntut karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi guna memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Industri perhotelan dipilih banyak orang karena membuka peluang kerja yang besar, khususnya dengan pertumbuhan pariwisata dan perjalanan bisnis. Sumber Daya Manusia mempunyai peran krusial dalam menjalankan operasional pada struktur organisasi perusahaan. Sumber daya yang penting keberadaannya adalah karyawan yang menjadi salah satu faktor penentu produktivitas perusahaan (Zaqiyah, Istiqomah, Fadilla, Mardianto, dan Putra, 2023).

Karyawan dipandang sebagai aset strategis yang harus dikelola secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi dan memaksimalkan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Karyawan memiliki peran penting bagi Perusahaan dalam menentukan ketercapaian tujuan dari sebuah Perusahaan tertentu (Bantam, Hariansyah, Salsabila, dan Septianti, 2024). Maka dari itu, keefektifan dan keefesienan dibutuhkan agar organisasi tersebut menjadi kuat dalam persaingan yang ketat (Dewi, Suhaeli, dan Hidayati, 2023). Hal tersebut didukung dengan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dapat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dengan lebih cepat. Akan tetapi jika

kinerja karyawannya kurang optimal, maka yang terjadi adalah sebaliknya (Nugraha & Tjahjawati, 2018). Kinerja yang baik pada karyawan disebabkan oleh faktor motivasi kerja yang baik pula.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Adinda, Firdaus, dan Agung (2023) yang menegaskan motivasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Tingkat motivasi kerja yang tinggi tidak hanya mendorong peningkatan disiplin kerja, tetapi juga secara langsung berkontribusi terhadap perbaikan kinerja secara keseluruhan. Senada dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan Hasibuan dan Bahri (2018) mengatakan bahwasannya motivasi kerja memiliki peran positif dalam memengaruhi kinerja pada karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki, semakin optimal pula kinerja yang ditampilkan, karena motivasi yang kuat mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas, dan menjaga konsistensi kualitas hasil kerja.

Motivasi kerja menurut Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) motivasi adalah pemberian daya pendorong yang memunculkan gairah bekerja seseorang supaya dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya dalam mencapai kepuasan. Konsep ini mencakup kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk berkomitmen, bekerja secara konsisten, serta berupaya mencapai tujuan dan membuat kontribusi yang optimal terhadap capaian tujuan organisasi. Berdasarkan Siregar dan Fadilla (2023) dalam penelitiannya mengindikasikan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, tingginya tingkat kepuasan kerja, serta keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan

memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja individu di dalam sebuah organisasi. Dengan tingkat motivasi yang cukup baik, karyawan cenderung lebih berkomitmen, bekerja lebih efektif, dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Indriyani dan Solihin (2022) motivasi memberikan dampak yang signifikan pada tingkat semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Oleh sebab itu, motivasi berperan penting dalam memengaruhi perilaku dan aktivitas yang akan dilakukan oleh seorang karyawan di masa depan. Sehingga tekanan dari berbagai tuntutan dapat memengaruhi motivasi serta kesejahteraan mereka dalam menjalani kehidupan kerja dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan. Tingkat kinerja karyawan yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keberlangsungan dan efektivitas operasional perusahaan. Kondisi ini sering kali tercermin melalui menurunnya etos kerja, minimnya pencapaian prestasi, serta lemahnya disiplin, yang umumnya bersumber dari faktor internal karyawan itu sendiri (Suak, Adolfini, dan Uhing, 2017).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh staff *human resource* (HR) dan salah satu karyawan untuk studi pendahuluan di Hotel X Yogyakarta yang dilakukan pada tanggal 22 Maret 2025, peneliti menemukan beberapa permasalahan motivasi kerja yang rendah pada karyawan. Perilaku yang muncul dari wawancara berupa kehadiran di kantor semata-mata untuk menjalankan rutinitas harian tanpa fokus pada pencapaian kinerja yang optimal. Ketidaksiplinan dalam kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan,

serta pemanfaatan waktu kerja yang kurang produktif, berimplikasi pada efektivitas kerja yang rendah. Akibatnya, penyelesaian tugas sering mengalami keterlambatan melebihi batas waktu yang ditentukan, yang berpotensi mengganggu efisiensi operasional perusahaan.

Permasalahan ini semakin kompleks dengan adanya peningkatan tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kesiapan dan keterampilan karyawan dalam menghadapinya. Selain itu, perpindahan karyawan antar departemen tanpa kesiapan yang memadai juga turut berkontribusi pada menurunnya produktivitas. Kurangnya pemahaman terhadap tugas baru dan adaptasi yang lambat mengakibatkan penurunan kualitas kerja serta peningkatan risiko keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Dalam wawancara lanjutan yang dilaksanakan pada tanggal 10 Mei 2025 dengan karyawan di Hotel X Yogyakarta, ditemukan beberapa permasalahan terkait sikap dan perilaku bermalasan yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan event. Salah satu temuan penting ditemukan adanya kecenderungan pada beberapa karyawan yang malas membaca lembar kerja operasional (*Banquet Event Order*) atau dokumen petunjuk teknis setiap event. Padahal BEO dirancang untuk memberikan panduan rinci mengenai tugas dan tanggung jawab setiap pihak terkait, akan tetapi beberapa karyawan lebih memilih untuk bertanya mengenai hal-hal yang sebenarnya sudah dijelaskan dengan jelas dalam BEO. Hal ini tidak hanya menghambat alur komunikasi, tetapi juga mengurangi efisiensi persiapan event.

Selain itu, ditemukan sikap kurang proaktif (kecenderungan untuk tidak mengambil sikap) dari departemen operasional terkait event dalam merespons permintaan tamu secara mendadak. Karyawan sering kali memberikan alasan atau menunda tindakan atas permintaan tersebut, meskipun permintaan tersebut sebenarnya dapat diusahakan dengan cepat. Hal ini bertentangan dengan prinsip *excellent service* (memberikan layanan terbaik) yang menekankan pentingnya respon cepat dan solusi atas kebutuhan tamu.

Terakhir, terdapat masalah ketidakhadiran atau kurangnya koordinasi dari penanggung jawab operasional selama berlangsungnya *event*. Beberapa penanggung jawab operasional sering kali meninggalkan lokasi tanpa memberi tahu penanggung jawab acara, sehingga *event* tidak berjalan dengan lancar. Kondisi ini menyebabkan ketidaksiapan dalam menangani permintaan mendadak dan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu. Selain itu, ketidaksiapan karyawan di Hotel X Yogyakarta berdampak pada kondisi gaji mereka melalui penerapan potongan gaji sebagai bentuk sanksi. Karyawan yang sering melanggar aturan, seperti datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan, atau meninggalkan tugas tanpa izin, berisiko mengalami pengurangan gaji.

Ditemukan juga data lain berupa karyawan dalam tiga bulan terakhir, terdapat jumlah kasus keterlambatan dari 124 kasus pada bulan November 2024 menjadi 98 kasus pada Desember 2024, dan 91 kasus pada Januari 2025. Hal ini disebabkan oleh kebijakan pemotongan gaji yang diterapkan perusahaan. Pemotongan gaji ini berfungsi sebagai sanksi bagi karyawan yang terlambat,

sehingga memotivasi mereka untuk lebih tepat waktu bukan karena adanya peningkatan motivasi kerja, akan tetapi karena mengkhawatirkan pengurangan pendapatan akibat peraturan pemotongan gaji. Wawancara yang dilakukan mengungkapkan bahwa karyawan datang tepat waktu akibat dampak finansial langsung dari kebijakan tersebut, bukan karena dorongan intrinsik untuk disiplin atau mencapai kinerja optimal.

Selain itu, diketahui bahwa Hotel X di Yogyakarta memiliki masa orientasi karyawan selama tiga bulan. Masa orientasi ini bertujuan untuk memperkenalkan budaya kerja, sistem organisasi, serta kerjaan dan kewajiban yang harus diemban oleh karyawan baru. Namun, pada pelaksanaannya, masa orientasi tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi hambatan adaptasi yang dirasakan oleh sebagian karyawan. Beberapa di antaranya masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan gaya kerja dan ekspektasi perusahaan.

Berdasarkan hasil dari wawancara serta data yang diperoleh dari Hotel X Yogyakarta, ditemukan berbagai permasalahan yang memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Rendahnya motivasi kerja tercermin dari sikap karyawan yang hanya menjalankan rutinitas tanpa fokus pada pencapaian kinerja optimal, ketidakteraturan dalam mematuhi jam kerja, serta pemanfaatan waktu yang kurang produktif. Kebijakan pemotongan gaji sebagai sanksi bagi karyawan yang terlambat berhasil menurunkan angka keterlambatan, namun efektivitasnya lebih disebabkan oleh kekhawatiran akan pengurangan pendapatan daripada dorongan intrinsik untuk bekerja lebih disiplin. Selain itu,

terdapat sikap malas membaca lembar kerja operasional (BEO) dan ketidakhadiran penanggung jawab operasional selama event, yang berdampak pada penurunan kualitas layanan. Kurangnya kesiapan dan keterampilan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, ditambah dengan kesulitan adaptasi pasca perpindahan antar departemen dan masa orientasi yang kurang efektif, semakin memperumit permasalahan.

Melalui motivasi yang dimiliki oleh karyawan pastinya mampu melakukan tanggung jawab yang maksimal bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan (Saleh & Utomo, 2018). Sehingga motivasi menjadi sebuah elemen yang mengantar karyawan menciptakan sebuah gairah untuk bekerja secara efektif. Sehingga memahami motivasi menjadi perkara yang penting dikarenakan hal tersebut dapat memengaruhi kinerja kerja dan berbagai aspek sumber daya manusia lainnya. Dalam hal tersebut, motivasi memiliki beberapa jenis yang salah satunya yaitu motivasi kerja.

Menurut pandangan Herzberg, Mausner, dan Snyderman (1993) motivasi kerja adalah refleksi dari sikap individu terhadap pekerjaannya yang secara langsung berkaitan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan. Secara lebih luas, motivasi kerja dapat dimaknai sebagai kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan perilaku dalam melaksanakan serangkaian aktivitas tertentu demi mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Ardiyati, Syah, dan Wibowo (2023) motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dalam diri individu yang dipengaruhi oleh dorongan luar dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Suprpto (Shavira & Febrian, 2023) motivasi kerja merupakan dorongan karyawan untuk bekerja dengan semangat dan bahagia yang bisa didapatkan dari faktor internal maupun eksternal, sehingga motivasi kerja menjadi hal penting dalam menentukan sejauh mana kinerja karyawan dapat bertahan dan berprestasi dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Luthans (2015) bahwasannya motivasi kerja menjadi sebabnya seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tugas sesuai dengan kewajiban. Karyawan yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang baik dapat melakukan tindakan positif dalam melakukan segala hal untuk menghadapi tantangan, meningkatkan produktifitas, dan mencapai kepuasan kinerja dalam pekerjaan. Hal ini searah dengan hasil penelitian Amalia (2016), yang mengungkapkan bahwasannya motivasi kerja memberikan dampak yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat motivasi yang baik terbukti menjadi dorongan yang esensial dalam mendorong peningkatan performa kerja secara keseluruhan. Berlaku sebaliknya jika motivasi kerja karyawan itu rendah, dalam penelitian Wirati, Wati, dan Saraswati (2020) yaitu dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan serta kurangnya memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya.

Menurut Dako, Fathan, dan Pateda (2023) ¹⁰ faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan dapat dibagikan pada dua kategori utama, yakni faktor individual (internal) dan faktor organisasional (eksternal). Faktor internal merujuk pada aspek-aspek pribadi yang melekat dalam diri

individu, seperti kebutuhan, tujuan, sikap, dan kapabilitas. Sementara itu, faktor eksternal mencakup elemen-elemen lingkungan kerja yang berasal dari luar individu, seperti sistem kompensasi, jaminan keamanan kerja, hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, pengakuan atas kinerja, serta sifat dan struktur pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sutrisno sebagaimana dikutip oleh Hairudin dan Oktaria (2022), motivasi internal bermakna sebuah dorongan atau gerakan yang muncul dari dalam diri individu, yang bersifat intrinsik dan berkaitan erat dengan kebutuhan pribadi. Sementara itu, motivasi eksternal merujuk pada kekuatan pendorong yang berasal dari luar individu, namun dipengaruhi dan diarahkan oleh faktor internal yang dapat dimanipulasi atau difasilitasi oleh manajemen, seperti dukungan lingkungan sosial atau kebijakan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi internal mencerminkan kebutuhan-kebutuhan pribadi yang ingin dipenuhi, seperti kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, kepuasan kerja, dan peluang pengembangan karir. Di sisi lain, motivasi eksternal berhubungan dengan faktor-faktor lingkungan kerja yang bersifat instrumental, seperti sistem kompensasi, kebijakan pimpinan, kondisi kerja, serta iklim organisasi yang mendukung.

Berdasarkan faktor-faktor pendorong yang telah dipaparkan sebelumnya, iklim organisasi yang termasuk dari faktor eksternal menjadi sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Hal tersebut dikarenakan menjadi pemicu untuk memiliki motivasi kerja yang baik untuk menunjang hasil pekerjaan yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan dengan penelitian Pratiwi

& Widiyanto (2018) bahwasannya motivasi kerja faktor eksternal dapat meningkatkan produktivitas kerja. Iklim memiliki keterkaitan dengan persepsi, yang mana gambaran seseorang menginterpretasikan suatu kejadian yang terjadi di lingkungan terjadinya (Kurniawati, 2018).

Iklim organisasi merupakan suasana yang dialami anggota organisasi terhadap internal lingkungan organisasi yang terus berlangsung. Berbeda dengan budaya organisasi, Dal dan Kennedy (Bantam, Nugraha, dan Sa'adah, 2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola perilaku yang diadopsi oleh setiap individu dalam organisasi, yang meliputi aspek pemikiran, komunikasi, tindakan, serta elemen-elemen budaya yang bergantung pada kapasitas individu dalam mempelajari dan mentransfer pengetahuan. Sementara itu, Keith dan Newstorm (Cartono & Maulana, 2019) menjelaskan bahwasannya iklim organisasi menggambarkan keadaan internal yang dihadapi oleh anggota organisasi yang mempengaruhi upaya karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Wirawan (Lompoliu, Nelwan, dan Lengkong, 2020) mengemukakan bahwa iklim organisasi mencerminkan persepsi anggota terhadap kondisi yang terjadi secara berkala dalam lingkungan internal organisasi, yang secara langsung memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota. Sementara itu, menurut Herlina dan Bachir (Nugraha, 2019), iklim organisasi dapat dipandang sebagai elemen manajerial yang efektif dalam mengharmoniskan motivasi individu dengan tujuan-tujuan organisasi yang hendak dicapai.

Pada penelitian oleh Santosa dan Adipura (2023) tentang penghargaan dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja menemukan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh positif terhadap tingkat motivasi kerja generasi Z di daerah tersebut. Selain itu, penelitian yang diteliti oleh Saputri (2019) mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan juga mengungkapkan bahwa iklim organisasi berperan penting dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan, dengan faktor-faktor seperti persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja serta persepsi mereka terhadap perilaku manajemen perusahaan menjadi penyebab utama dari pengaruh tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, mendapatkan kesimpulan bahwa iklim organisasi mencerminkan suasana dan dinamika yang berkembang dalam lingkungan organisasi, yang dirasakan oleh seluruh anggotanya. Iklim organisasi berperan penting dalam membentuk persepsi dan interaksi antar anggota, yang pada gilirannya memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja mereka. Selain itu, iklim organisasi juga berfungsi sebagai alat manajemen yang efektif untuk menyelaraskan motivasi individu dengan keinginan yang ingin dituju oleh organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang iklim organisasi sangat krusial untuk meningkatkan efektifitas dan produktifitas organisasi secara keseluruhan.

Iklim organisasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dikarenakan iklim organisasi memiliki peran yang krusial dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Lubis (2015) lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan beberapa hal, seperti komunikasi efektif, apresiasi

terhadap kinerja karyawan, hubungan kerja yang harmonis, berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, jika iklim organisasi kurang mendukung, maka akan berdampak negatif terhadap semangat kerja dan meningkatkan *turnover* karyawan. Dengan demikian, ²⁶ penting bagi organisasi untuk membangun dan mempertahankan iklim kerja yang positif guna mendorong motivasi serta optimalisasi kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dilakukan, rumusan masalah yang dapat dilakukan yaitu “³ Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan di Hotel X di Yogyakarta?” Mengingat begitu besar dampak dari iklim organisasi pada sumber daya manusia pada perusahaan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian yaitu untuk menggali ¹² pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di sektor perhotelan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan sebuah kontribusi yang bermanfaat pada berkembangnya ilmu pengetahuan dan dapat memperkaya kajian di bidang yang relevan. Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini antara berupa:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu memberikan sumber manfaat berupa kontribusi teoritis dalam memperkaya khasanah keilmuan berupa kajian mengenai hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja. Dengan mengacu pada teori-teori yang relevan, penelitian ini memperkuat pemahaman tentang apakah faktor lingkungan organisasi dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bisa memberikan kontribusi berupa pemahaman lebih mendalam kepada karyawan mengenai bagaimana iklim organisasi dapat memengaruhi motivasi kerja para karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu karyawan dalam mengenali aspek-aspek organisasi yang berkontribusi pada kenyamanan kerja, sehingga mereka dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan untuk memperdalam wawasan mengenai pengaruh iklim organisasi pada motivasi kerja di lingkungan perhotelan. Lain daripada hal itu, penelitian ini juga bisa menjadi sarana bagi peneliti untuk melatih keterampilan dalam mengumpulkan data, menganalisis informasi secara statistik, serta menyusun laporan ilmiah yang sistematis dan berbasis bukti.

¹¹⁹
c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang dilakukan diharapkan memiliki potensi untuk menjadi referensi penting bagi penelitian ilmiah selanjutnya yang memfokuskan pada variabel ²⁴ iklim organisasi dan motivasi kerja dan dapat dijadikan dasar bagi studi lebih lanjut, tidak hanya dalam sektor perhotelan, tetapi juga dalam berbagai sektor industri lainnya.

d. Bagi Perusahaan

Bagi manajemen Hotel X di Yogyakarta, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk tingkat motivasi yang dimiliki karyawan. Dengan memahami bagaimana iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja, perusahaan dapat merancang kebijakan serta strategi sumber daya manusia yang lebih efisien guna meningkatkan produktifitas serta kesejahteraan karyawan.

Peneliti sendiri mengharapkan bahwa penelitian ini dapat berkontribusi secara maksimal dengan praktis untuk mengedukasi para karyawan serta membantu manajemen hotel dalam memahami pentingnya membangun iklim organisasi yang positif sebagai faktor yang dapat menunjang motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti diharapkan memberikan sokongan bagi industri perhotelan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sekaligus membantu karyawan dalam meningkatkan ketahanan mental dan motivasi kerja mereka.

D. Keaslian Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan mengambil iklim organisasi menjadi variabel (X) bebas dan motivasi kerja menjadi variabel (Y) tergantung. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menggunakan variabel iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai bahan penelitian, akan tetapi penelitian-penelitian tersebut jarang sekali ditemukan penelitian terbaru yang membahas secara kompleks tentang pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja. Adapun beberapa penelitian sebagai berikut:

Rehatta dan Makatita (2023) dalam penelitiannya yang meneliti motivasi kerja menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap stres kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini berupa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, sementara motivasi kerja dan ketahanan (*hardiness*) juga tidak menunjukkan pengaruh yang berarti terhadap stres kerja karyawan.

Hustia (2020) penelitiannya yang membahas motivasi kerja kinerja karyawan di perusahaan yang menerapkan WFO selama keadaan pandemi, bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel tersebut dalam konteks kondisi pandemi. Penelitian ini menggunakan instrumen motivasi kerja yang didasarkan pada teori Maslow. Hasil penelitian mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Maharani, Muhammad, dan Anggarini (2024) melakukan penelitian yang membahas motivasi kerja, manajemen waktu dan stres kerja yang memiliki

pengaruh terhadap kinerja pekerja paruh waktu yang berstatus mahasiswa di Bandar Lampung. Penelitian ini meneliti terkait dampak ²³ motivasi kerja, manajemen waktu, dan tekanan kerja terhadap kinerja mahasiswa yang mengambil pekerjaan paruh waktu di Bandar Lampung. Metodologi penelitian yang digunakan berupa kuantitatif dengan mengumpulkan sampel berupa 85 mahasiswa yang bekerja paruh waktu melalui kuesioner. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwasannya ⁷ motivasi kerja dan manajemen waktu mempunyai pengaruh terhadap kinerja, sedangkan stress kerja tidak berdampak secara signifikan pada stress kerja.

Wahyuni, Gani, dan Syahnur (2023) melakukan sebuah penelitian yang bertema ⁹ pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimiliki karyawan. Penelitian kuantitatif dengan estimasi penelitian selama 2 bulan yang menganalisis karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 dengan 60 orang sebagai responden. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ¹⁶ motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kinerja yang mereka capai. Analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Radianto dan Sunuharyo (2017) melakukan penelitian yang menganalisis pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PG Kreet Baru Malang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan

kuantitatif dengan desain deskriptif. Didapatkan hasil dari penelitian yang dilakukan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini melibatkan 69 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*, dan menggunakan instrumen skala iklim organisasi yang dikembangkan oleh Stringer. Melalui analisis regresi dan uji t, penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi yang positif mencerminkan adanya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, kepuasan terhadap kebijakan perusahaan, adanya standar kerja yang jelas, serta sistem penghargaan yang adil.

Saputra dan Rahardjo (2017) melakukan penelitian yang menganalisis pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Republika Media Mandiri.

Susilo, Jufrizen, dan Khair (2023) melakukan penelitian yang membahas pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 66 pegawai dari Badan Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) di Provinsi Sumatera Utara, dengan menggunakan instrumen skala iklim organisasi yang dikembangkan oleh Hamid (2012). Didapatkan dari hasil penelitian bahwa baik iklim organisasi dengan motivasi kerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kedua faktor tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB, yang pada nantinya ¹²⁵berpengaruh positif juga terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa OCB tidak berfungsi sebagai mediator ²⁶dalam hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan ²⁵kinerja pegawai lebih dipengaruhi langsung oleh faktor iklim organisasi dan motivasi kerja, tanpa adanya peran mediasi dari OCB.

Septianti dan Pamuji (2020) melakukan penelitian yang menganalisis *self-actualization*, *soft skills*, ⁴¹dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja. Desain penelitian yang digunakan adalah jenis deskriptif kualitatif. Hasil yang didapatkan adalah bahwasannya aktualisasi diri, *soft skill*, dan iklim ¹²⁰organisasi memiliki hubungan yang erat terhadap motivasi kerja.

Koni (2018) melakukan penelitian mengenai analisis pengaruh tingkat pendidikan dan ⁵⁸motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, sementara tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh signifikan meskipun terdapat korelasi positif antara kedua variabel tersebut.

Secara teoritis, ¹²⁸penelitian ini didukung oleh teori kebutuhan McClelland yang membagi motivasi kerja menjadi tiga dimensi utama seperti kebutuhan akan pencapaian (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*). Hasil deskriptif menunjukkan bahwa dimensi afiliasi dan pencapaian cenderung

lebih dominan pada responden, yang tercermin dari tingginya skor rata-rata terhadap indikator seperti empati dan kerja kelompok, sementara dimensi kekuasaan terlihat kurang menonjol.

Prahastho dan Satwika (2020) melakukan penelitian yang mengkaji korelasi antara iklim organisasi dan disiplin kerja. Iklim organisasi dianalisis berdasarkan teori Lussier dengan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan disiplin kerja, dengan nilai korelasi sebesar 0,693. Temuan ini mengindikasikan bahwasannya semakin positif persepsi anggota terhadap berbagai dimensi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan. Penelitian ini menjadi salah satu referensi penting yang menunjukkan bagaimana kualitas lingkungan internal organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja anggota, terutama dalam hal kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab organisasi.

Berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu, maka penelitian ini merupakan penelitian yang berbeda dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki perbedaan pada variabel tergantung dan variabel bebas serta subjek penelitian. Berikut merupakan penjelasan keaslian penelitian yang dilaksanakan:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh iklim organisasi pada motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai variabel tergantung dan iklim organisasi menjadi variabel bebas dalam penelitian ini. Peneliti mengangkat

penelitian berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya berupa variabel bebas yang digunakan adalah iklim organisasi sebagai pengaruh dari motivasi kerja.

2. Keaslian Teori

Penelitian dari peneliti ini dilakukan berbeda dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelum-sebelumnya. Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya, teori yang digunakan seperti pada Susilo dkk (2023) untuk variabel yakni “iklim organisasi” menggunakan teori Hamid. Sementara pada penelitian Hustia (2020) dengan variabel “motivasi kerja” menggunakan teori Maslow. Teori penelitian yang dilakukan oleh peneliti berupa variabel bebas “iklim organisasi” menggunakan teori yang dikemukakan oleh Lussier (2022) dan variabel tergantung “motivasi kerja” yang dikemukakan oleh McClelland (1998).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian dari peneliti ini dilakukan menggunakan instrumen penelitian atau alat ukur berupa variabel bebas dengan skala iklim organisasi. Skala iklim organisasi yang dipakai peneliti merujuk pada skala yang dikembangkan oleh Zuhra, Syafrilsyah & Nova (2025) dengan alat ukur berupa tujuh dimensi yang mencakup *structure*, *responsibility*, *reward*, *warmt*, *support*, *organizational identity and loyalty*, serta *risk*. Kemudian untuk variabel tergantung dengan skala motivasi kerja yang dikembangkan oleh Rahmawati & Heryadi (2024) dengan memiliki beberapa aspek yaitu *need for affiliation*, *need for power* dan *need for achievement*.

4. Keaslian Subjek

Penelitian dilakukan oleh peneliti menggunakan subjek berupa karyawan yang bekerja pada industri pariwisata berupa Hotel X di Yogyakarta. Pada penelitian sebelumnya menggunakan subjek yang berfokus pada sektor industri lain seperti pemerintahan, pendidikan, atau logistik.

Berdasarkan pemaparan yang telah ditunjukkan di atas, dapat ditarik garis kesimpulan bahwa penelitian ini memiliki keaslian yang kuat jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Dari sisi keaslian topik, penelitian ini secara khusus menyoroti ³¹ pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan di sektor perhotelan, yang masih jarang dibahas secara mendalam dalam konteks empiris terkini. Dari sisi keaslian teori, ¹¹⁰ penelitian ini menggunakan teori iklim organisasi dari Lussier (2022) dan motivasi kerja dari McClelland (1998), berbeda dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang menggunakan teori dari Stringer, Hamid, Maslow, atau Herzberg.

Keaslian alat ukur pada penelitian ini memakai skala yang sudah dimodifikasi sesuai konteks subjek, yaitu skala iklim organisasi dari Zuhra dkk (2025) dan skala motivasi kerja dari Rahmawati & Heryadi (2024), yang belum banyak diaplikasikan dalam penelitian serupa. Dari sisi keaslian subjek, penelitian ini melibatkan karyawan Hotel X di Yogyakarta sebagai representasi dari sektor pariwisata, yang membedakannya dari penelitian terdahulu yang

banyak berfokus pada sektor industri lain seperti pemerintahan, pendidikan, atau logistik.

Maka karena itu, dapat ditarik garis kesimpulan bahwa penelitian ini menawarkan sudut pandang baru terhadap ⁵⁹ pengaruh iklim organisasi dan ¹³ motivasi kerja, khususnya dalam dunia kerja sektor jasa perhotelan. Hal ini sesuai dengan tema penelitian dalam judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan di Hotel X di Yogyakarta”, yang memberikan penekanan pada pentingnya menciptakan sebuah lingkungan kerja yang kondusif guna menunjang semangat dan produktivitas ²⁰ karyawan.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Beberapa variabel yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari:

1. Variabel tergantung (Y) : Motivasi Kerja
2. Variabel bebas (X) : Iklim Organisasi

B. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menjadi sebuah pendorong dalam diri karyawan Hotel X di Yogyakarta untuk menggerakkan individu dalam mencapai sebuah tujuan. Motivasi kerja disebut sebagai stimulus yang mendorong individu untuk bekerja serta mencapai keinginan dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat menjadi daya penggerak yang dapat menggerakkan karyawan untuk melakukan usaha dalam melakukan pekerjaan. Dalam pengukuran sikap pada variabel motivasi kerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek motivasi kerja yang didasarkan pada teori McClelland berupa kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*).

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi dalam penelitian ini merujuk pada persepsi karyawan Hotel X di terhadap lingkungan kerja yang meliputi budaya, kebijakan, serta

hubungan antar individu di dalam perusahaan. Iklim organisasi menggambarkan sejauh mana tempat kerja memberikan kenyamanan, dukungan, dan motivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam pengukuran variabel iklim organisasi, diukur menggunakan dimensi yang diungkapkan oleh Lussier (2022) berupa *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty, dan risk*.

C. Subjek Penelitian

Populasi penelitian terdiri dari 89 karyawan di Hotel X yang bertempat di Kota Yogyakarta. Sugiyono (2022) mengatakan populasi merujuk pada keseluruhan wilayah yang melingkupi subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu. Penentuan sampel yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang merupakan metode pengambilan sampel dengan memilih responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Pemilihan sampel ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Kriteria yang digunakan dalam pemilihan responden mencakup karakteristik spesifik yang dianggap dapat memberikan data yang valid serta sesuai dengan kebutuhan penelitian. Adapun beberapa karakter yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Karyawan Hotel X di Yogyakarta
2. Perempuan dan laki-laki
3. Minimal masa kerja 3 Bulan

⁴⁶**D. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang dipakai untuk menghimpun data dalam penelitian dilakukan melalui distribusi atau penyebaran skala, yaitu instrumen penelitian yang berisi serangkaian pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis dan diserahkan kepada responden tanpa interaksi langsung. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui *platform Google Form*, guna menjangkau responden secara lebih efisien dan praktis. Dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti tidak menggunakan instrumen skala yang disusun secara orisinal, melainkan memodifikasi skala yang telah ada dengan menyesuaikannya terhadap konteks penelitian serta menggunakan format skala Likert sebagai dasar pengukuran.

Skala Likert yang sebagaimana dijelaskan oleh Azwar (2017), merupakan teknik pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap yang dimiliki individu terhadap suatu objek sosial berdasarkan rentang ⁸⁰ respons dari sangat sesuai hingga sangat tidak sesuai. Skala ini memungkinkan responden untuk mengungkapkan intensitas sikap mereka melalui beberapa rentang jawaban yang berisikan ⁵ Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS), sehingga memberikan ruang bagi nuansa sikap yang lebih terukur dan terstruktur.

Dalam penelitian ini, pernyataan yang mendukung dan memperkuat sikap positif terhadap suatu objek disebut sebagai pernyataan *favorable*. Sedangkan pernyataan yang mengandung sikap kontra atau menyoroti hal negatif dari objek sikap disebut sebagai pernyataan *unfavorable*. Peneliti memberi rentang

favorable dengan nilai 1 sampai 5, sedangkan untuk *unfavorable* diberikan rentang nilai berupa 5 sampai 1. Berikut table nilai angket yang berupa:

Tabel 3.1 Penilaian Kuesioner

Skor <i>Favourable</i>	Jawaban	Skor <i>Unfavourable</i>
5	Sangat Sesuai (SS)	1
4	Sesuai (S)	2
3	Netral (N)	3
2	Tidak Sesuai (TS)	4
1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	5

1. ² Skala Motivasi Kerja

Pada penelitian ini, skala motivasi kerja yang sudah dimodifikasi adalah skala dari Rahmawati dan Heryadi (2024) yang mengacu pada teori McClelland (1998), yang terdiri tiga aspek utama, ¹¹ yaitu *need for achievement*, *need for affiliation*, dan *need for power*. Modifikasi dilakukan dengan menyesuaikan indikator dan aitem pernyataan agar lebih sesuai dengan konteks subjek penelitian, yaitu karyawan Hotel X di Yogyakarta. Tujuan dari modifikasi ini adalah untuk memastikan bahwa setiap aitem dapat dipahami secara jelas oleh responden dan mencerminkan situasi kerja di lingkungan perhotelan. Sebagai contoh, aitem asli yang berbunyi “*Saya mampu bersaing dengan karyawan lain*” dimodifikasi menjadi “*Saya berusaha menunjukkan performa terbaik saya di antara rekan kerja*”.

Perubahan ini tidak mengubah isi dari kebutuhan akan pencapaian, namun menyesuaikan gaya bahasa agar lebih sesuai di lingkungan kerja yang mengedepankan kerja tim. Skala motivasi kerja yang dikembangkan oleh Rahmawati dan Heryadi sebelumnya telah menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan koefisien sebesar 0,782, yang mengindikasikan bahwa

skala ini memiliki tingkat konsistensi yang baik. Berikut ⁸⁶ *blue print* dengan skala motivasi kerja:

Tabel 3.2 *Blue Print* Motivasi Kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	<i>Need for Achivement</i>	Mencapai pencapaian kerja	1, 2, 3, 6, 17	9	5
2.	<i>Need for Affiliation</i>	Professional dalam bekerja	4, 5, 10, 14		9
		Hubungan dengan rekan kerja	12, 13, 15, 16, 18		
3.	<i>Neef for Power</i>	Dorongan untuk menjadi pemimpin	7, 8, 11		3
Jumlah			17	1	18

2. Skala Iklim Organisasi

Skala selanjutnya adalah ¹⁷ skala iklim organisasi yang dimodifikasi oleh peneliti dari Zuhra dkk (2025), yang dikembangkan berdasarkan teori Lussier (2022). Teori iklim organisasi menurut Lussier dapat digunakan sebagai satu variabel utuh dalam penelitian karena seluruh dimensi yang terkandung di dalamnya secara bersama-sama. Oleh karena itu, meskipun diuraikan dalam bentuk dimensi, keseluruhan konsep tetap mencerminkan satu konstruk teoretis yang konsisten dan terintegrasi sebagai variabel tunggal dalam kajian ilmiah (Rahman dkk., 2023; Rahmanudin dkk., 2023; Noorfallah dkk., 2024; Murwidiastomo, 2021; Ridwan dkk., 2021).

Skala ini disusun dengan mengacu pada tujuh dimensi iklim organisasi menurut Lussier, yaitu *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty*, serta *risk*. Modifikasi yang dilakukan

berfokus pada pengembangan aspek dan aitem pernyataan agar sesuai dengan karakteristik subjek penelitian, yaitu karyawan Hotel X di Yogyakarta, sehingga setiap aitem menjadi lebih kontekstual dan mudah dipahami oleh responden. Sebagai contoh, aitem asli yang berbunyi "*Saya membicarakan hal-hal positif kepada orang-orang lain tentang kantor saya*" dimodifikasi menjadi "*Saya merasa bangga dan sering menceritakan pengalaman menyenangkan saya bekerja di hotel*". Modifikasi ini tidak hanya memperjelas identitas organisasi dalam aitem, tetapi juga menjaga validitas isi agar tetap mencerminkan dimensi yang diukur. Berikut blueprint dengan skala iklim organisasi:

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Tabel 3.3 *Blue Print* Iklim Organisasi

No	Dimensi	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
				F	UF	
1.	<i>Structure</i>	Peraturan	Tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan	23	46	10
			Memahami tujuan organisasi	21	44	
			Memahami nilai-nilai yang tertera	43	20	
		Prosedur	Tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya prosedur yang terstruktur atau tersusun	45	22	
			Memiliki tingkatan tanggung jawab	19	42	
2.	<i>Responsibility</i>	Pengawasan	Tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan	41	18	8
			Bentuk pengawasan yang diterima dari atasan ke bawahan	39	16	

No	Dimensi	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
				F	UF	
		Pengendalian	Kualitas yang diterima dari atasan ke bawahan	17	40	
			Pengarahan dan pembimbing yang diterima dari atasan ke bawahan	15	38	
3.	<i>Reward</i>	Penghargaan	Tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai	13 & 37	14 & 36	6
			Pegawai dihargai sesuai dengan kinerjanya	35	12	
4.	<i>Warmt</i>	Hubungan antar karyawan	Tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi	11	34	6
			Perasaan terhadap suasana kerja yang ramah	33	10	
			Hubungan yang baik antar rekan kerja	9	32	
5.	<i>Support</i>	Dukungan antar karyawan	Dukungan kepada pegawai didalam melaksanakan tugas-tugas organisasi	7 & 1	8 & 30	6
			Perasaan saling menolong antara pimpinan dan pegawai	29	6	

No	Dimensi	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
				F	UF	
6.	<i>Organizational identity and loyalty</i>	Keberadaan karyawan dalam organisasi	Perasaan bangga dengan keberadaannya dalam organisasi	5	28	6
			Kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerja	27	4	
			Derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan	3	26	
7.	<i>Risk</i>	Pengambilan resiko	Pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan	1, 25, & 7	2, 24, & 48	6
Jumlah				24	24	48

E. Metode Analisis Data

Pengolahan data merupakan proses pengorganisasian data hingga mampu diinterpretasikan (Azwar, 2022). Tahapan analisis dipakai ¹ dalam penelitian ini berupa analisis regresi. Metode analisis ini menjadi metode untuk merapalkan hubungan antara dua atau lebih variabel. Pada penelitian ini ²² menggunakan analisis regresi sederhana untuk menganalisis pengaruh antara variabel satu terhadap variabel yang lain. Proses analisis regresi sederhana ⁶ berupa melakukan uji asumsi dan uji hipotesis.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah bagian dari prosedur statistik yang bertujuan untuk menganalisis apakah distribusi data pada masing-masing variabel mengikuti pola distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* melalui bantuan perangkat lunak *SPSS for windows 25*. Data dikategorikan berdistribusi normal ketika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hal itu sebaliknya jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ($p < 0,05$), maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Sahir, 2021).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan guna melihat apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung pada penelitian bersifat linear. Pengujian ini penting dilakukan untuk melihat kepastian bahwa model analisis yang dipakai memenuhi asumsi linearitas. Dalam penelitian ini, uji linearitas dijalankan menggunakan *software SPSS for windows 25* melalui pendekatan *Test for Linearity*. Pengujian yang dijalankan ini memiliki tujuan dalam menilai apakah hubungan antara kedua variabel mengikuti pola hubungan garis lurus (linear) secara statistik.

Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (*Sig.*) pada komponen *Deviation from Linearity*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka hubungan antara

variabel independen dan dependen dianggap linear karena tidak terdapat deviasi yang signifikan dari garis lurus. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hubungan tersebut dianggap tidak linear karena terdapat deviasi yang signifikan dari pola linear yang diharapkan (Sahir, 2021).

2. Uji Hipotesis

Setelah seluruh asumsi dasar dalam analisis statistik terpenuhi, langkah selanjutnya adalah dilakukannya pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dugaan awal yang diajukan oleh peneliti, sehingga dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data empiris. Hipotesis dalam penelitian ini bersifat *directional positif*, yang mengindikasikan adanya hubungan linear searah antara variabel X dan variabel Y, di mana peningkatan skor pada variabel X diharapkan diikuti oleh peningkatan skor pada variabel Y, dan sebaliknya (Azwar, 2021).

Suatu hubungan antar variabel dikategorikan signifikan secara statistik apabila nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pada proses analisis ini, peneliti juga melakukan pengujian efektivitas model regresi yang dihasilkan. Berdasarkan pandangan Sugiyono (2022), efektivitas model

regresi dievaluasi melalui koefisien determinasi (R^2), yang merepresentasikan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 hingga 1, dengan kategori yang baik apabila nilai R^2 melebihi 0,5 (Sugiyono, 2022).

F. Kredibilitas

1. Validitas

Validitas adalah instrument pengukuran yang dipakai untuk mengukur relevansi setiap aitem untuk mengkaji kesesuaian alat ukur terhadap target yang diukur (Azwar, 2022). Validitas mencerminkan tingkat ketepatan suatu instrumen dalam menjalankan fungsinya sebagai alat ukur. Dalam penelitian ini digunakan validitas isi dengan formula *Aiken's V* yang mengacu pada sejauh mana komponen dalam instrumen pengukuran memiliki relevansi sesuai dengan tujuan pengukuran. Proses evaluasi validitas isi dilakukan melalui analisis rasional terhadap kesesuaian isi instrumen yang dinilai oleh *expert judgement* guna memastikan bahwa setiap butir dalam alat ukur benar-benar mencerminkan aspek yang hendak diukur.

Menurut Azwar (2022) kelayakan suatu pernyataan atau item dapat dinilai secara subjektif oleh sekelompok individu atau ahli. Dalam penelitian, validitas isi diuji menggunakan teknik statistik *Aiken's V* yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana suatu pernyataan dalam instrumen

dianggap valid berdasarkan penilaian dari para ahli. Rumus dari ¹⁰¹Aiken's *V* sebagai berikut:

$$V = \frac{\text{jumlah } s}{n(c - lo)}$$

Keterangan:

$s = r - lo$

lo = nilai yang terendah pada penilaian

c = nilai yang tertinggi pada penilaian

r = angka yang diberikan oleh ahli

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan karakteristik penting dalam suatu instrumen pengukuran yang digunakan untuk menilai konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur indikator dari sebuah konstruk. Pengujian ⁷⁹reliabilitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana instrumen mampu menghasilkan hasil yang stabil dan **konsisten** dalam berbagai kondisi pengukuran. ⁸Pada penelitian ini, uji reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang merupakan metode umum dalam menilai keandalan suatu skala pengukuran.

Menurut Azwar (2021) dalam konteks skala psikologi bahwasannya tingkat reliabilitas yang tinggi menjadi syarat utama agar instrumen dianggap andal. Sebuah skala dikatakan reliabel apabila mempunyai koefisien reliabilitas sebesar $\geq 0,8$. Oleh sebab itu, penelitian ini menetapkan nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,8$ sebagai standar minimum untuk memastikan konsistensi dan keandalan instrumen yang digunakan.

3. Seleksi Aitem

Menurut Azwar (2021) menyatakan bahwa suatu butir instrumen dikategorikan memiliki daya diskriminasi yang memuaskan apabila nilai koefisiennya minimal sebesar 0,30. Apabila nilai daya diskriminasi kurang dari $\leq 0,30$ atau bahkan bernilai negatif, maka aitem tersebut dianggap rendah. ¹³⁰ Sebaliknya, jika nilai daya diskriminasi lebih besar dari $\geq 0,30$ maka ⁴ aitem tersebut dikategorikan memiliki daya diskriminasi yang tinggi. Menurut Azwar (2021) biasanya pemilihan daya aitem menggunakan daya beda dengan skor minimal 0,25, dengan demikian maka daya beda dapat dianggap memuaskan (Azwar, 2021)..

G. Rancangan Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan untuk mengungkapkan suatu perkara secara ilmiah yang berawal dari adanya permasalahan. Adanya rancangan penelitian akan membantu peneliti untuk menentukan arah penelitian menjadi lebih efisien (Azwar, 2022). Metode penelitian yang dipakai berupa metode pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian analisis regresi sederhana.

1. ⁶Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan desain penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada analisis berbasis data numerik, dengan proses pengumpulan data yang terstruktur serta pengolahan data melalui teknik analisis statistik. Pada penelitian ini, digunakan desain regresi linier yang bertujuan untuk

mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Melalui metode ini dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung serta sejauh mana variabel-variabel tersebut berkontribusi dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam data.

2. Prosedur Penelitian

a. Tahap Persiapan

Tahap persiapan penelitian dimulai dengan menentukan topik yang sesuai dengan minat peneliti dan relevan dengan kondisi di lapangan. Setelah itu, peneliti melakukan observasi awal untuk mengetahui secara langsung situasi, fenomena, atau permasalahan yang ada. Dari hasil observasi tersebut, peneliti bisa mengidentifikasi masalah dan merumuskan masalah penelitian secara jelas dan terarah. Rumusan masalah ini penting agar penelitian memiliki fokus yang spesifik. Selanjutnya, peneliti menyusun kerangka teori yang berisi konsep-konsep, teori-teori, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung dan relevan dengan topik yang diangkat. Setelah kerangka teori tersusun, peneliti menentukan alat ukur penelitian yang akan digunakan dalam mengumpulkan data di lapangan.

b. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan penelitian diawali dengan menyusun dan mengembangkan alat ukur yang sesuai dengan tujuan dan variabel penelitian. Setelah alat ukur disusun, langkah berikutnya adalah

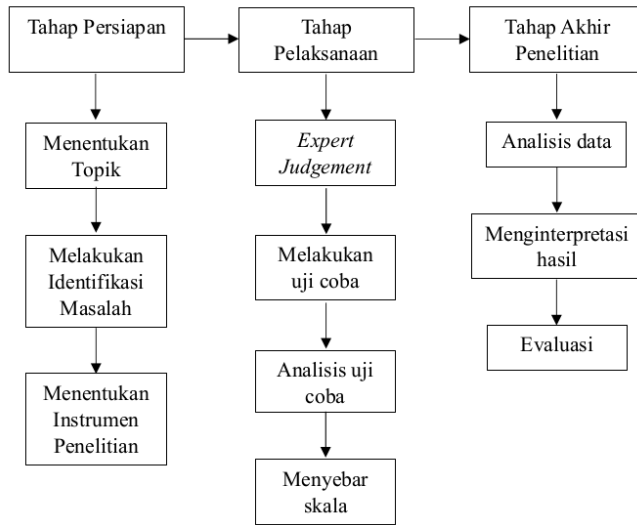
melakukan ¹⁵ *expert judgement*, yaitu meminta penilaian dari dosen atau ahli yang paham untuk menilai apakah isi dan butir-butir aitem dalam alat ukur sudah sesuai. Masukan dari para ahli ini digunakan untuk memperbaiki instrumen agar lebih tepat dan layak digunakan. Setelah itu, ¹³ alat ukur kemudian diuji cobakan kepada sekelompok kecil responden yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian. Uji coba ini dilakukan untuk melihat apakah alat ukur tersebut dapat dikatakan valid serta reliabel. Jika hasilnya sudah baik, maka alat ukur siap digunakan dan disebarkan kepada responden yang sudah ditentukan untuk mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian.

c. Tahap Akhir Penelitian

Tahap akhir pada penelitian, data yang telah dikumpulkan dilakukan analisis menggunakan teknik ¹¹⁴ yang sesuai dengan jenis data dan tujuan penelitian. Proses analisis data ini bertujuan untuk menemukan pola, hubungan antar variabel, atau temuan penting yang dapat menjawab rumusan masalah. Setelah data dianalisis, peneliti menginterpretasikan hasilnya untuk menarik kesimpulan dan memahami makna dari data yang diperoleh. Interpretasi ini juga membantu melihat sejauh mana hasil penelitian mendukung teori atau temuan sebelumnya. Selanjutnya, dilakukan evaluasi terhadap keseluruhan proses penelitian, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, untuk menilai keakuratan hasil, mengidentifikasi

kekurangan atau keterbatasan yang ada, serta memberikan saran atau rekomendasi ⁹⁸ bagi penelitian selanjutnya agar dapat lebih baik dan lebih mendalam. Tahap ini menjadi langkah penting dalam memastikan bahwa penelitian memberikan kontribusi yang valid dan bermanfaat bagi bidang yang dikaji.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA



⁵ **Gambar 3.1** Rancangan Penelitian

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan

1. Orientasi Kacah

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berlokasi di Hotel X Yogyakarta yang mana merupakan hotel bintang tiga yang terletak di Jalan Brigjen Katamsno, Keparakan, Kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Hotel ini berada di bawah PT X yang berpusat di Jakarta dan memiliki konsep unik dengan memadukan budaya lokal dan taman asri sebagai daya tarik utamanya. Hotel X Yogyakarta juga dilengkapi dengan *ballroom*, *garden venue*, *amphitheater*, *Ethnik Restaurant*, serta area parkir yang luas.

Dalam melakukan operasional, Hotel X Yogyakarta mempekerjakan sebanyak 89 karyawan yang tersebar di berbagai divisi, seperti *front office*, *housekeeping*, *food and beverage*, *sales* serta *marketing*, hingga bagian manajemen acara. Dalam hal pengelolaan, Hotel X Yogyakarta dipimpin oleh seorang *General Manager* dan memiliki filosofi manajemen dengan tiga pedoman utama, yaitu memuaskan tamu, memuaskan karyawan, dan memuaskan pemilik atau pemangku kepentingan.

2. Persiapan Penelitian

Terdapat tahapan-tahapan dalam melakukan persiapan oleh peneliti dalam melangsungkan penelitian, diantaranya:

a. Persiapan Administrasi

Proses penelitian dilaksanakan pada tanggal 16 Juni sampai dengan 18 Juni 2025. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menggunakan surat penelitian dengan nomor surat B/121/FES/III/2025 sebagai dasar administrasi. Selain itu, pelaksanaan uji coba (*try out*) juga dilakukan pada hotel yang berbeda dengan kriteria hotel yang sama. Untuk proses administrasi yang dilakukan berupa mengirimkan surat pengantar dengan nomor B/461/FES/VI/2025 kepada pihak hotel yang dituju. Proses distribusi skala dilakukan melalui komunikasi dengan meminta bantuan pihak HR Hotel X Yogyakarta untuk menyebarkan kepada para karyawan yang ada di hotel tersebut. Setelah itu peneliti mendapatkan surat balasan yang menyatakan bahwa penelitian telah dilaksanakan di Hotel X Yogyakarta sesuai dengan izin yang diberikan melalui surat keterangan nomor 001/HR-SKT/THMY/V/2025.

Peneliti menetapkan kriteria subjek pada penelitian berupa jenis kelamin laki-laki dan perempuan, bekerja di Hotel X Yogyakarta, dan memiliki minimal bekerja selama 3 bulan. Proses pengumpulan dilakukan secara daring dengan tautan *google form* yang didistribusikan melalui *whatsapp*. Sesuai dengan prinsip kode etik, khususnya

mengenai *informed consent*, penelitian ini menyertakan lembar persetujuan partisipasi yang terintegrasi pada halaman awal *google form*. Lembar tersebut berfungsi sebagai bentuk pernyataan kesediaan dan persetujuan partisipan untuk berpartisipasi secara sukarela dalam pengisian instrumen penelitian.

1 b. **Persiapan Alat Ukur**

Sebagai persiapan pada penelitian, terdiri dari dua skala yang berbeda yang dipersiapkan sebagai alat ukur, yaitu:

15 1) **Skala Motivasi Kerja**

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini dilakukan modifikasi dari penelitian Rahmawati dan Heryadi (2024) yang mengacu pada teori McClelland (1998) yang terdiri dari tiga aspek yang berupa *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*. Skala pengukuran motivasi kerja memuat sebanyak 18 aitem pernyataan yang terdiri dari 17 aitem favorable dan 1 aitem unfavorable. Skala ini memiliki lima kategori pilihan jawaban yakni Sangat Setuju (ST) dengan nilai tertinggi 5, diikuti oleh Setuju (S) bernilai 4, Netral (N) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai terendah 1.

2) **Skala Iklim Organisasi**

Skala iklim organisasi pada penelitian ini dilakukan modifikasi oleh peneliti dari Zuhra dkk (2025), yang dikembangkan berdasarkan teori Lussier (2022). Skala ini disusun dengan mengacu

pada tujuh dimensi iklim organisasi menurut Lussier yang berupa struktur (*structure*), tanggung jawab (*responsibility*), imbalan (*reward*), kehangatan (*warmth*), dukungan (*support*), identitas dan loyalitas organisasi (*identity organization and loyalty*), serta risiko (*risk*). Skala pengukuran iklim organisasi memuat sebanyak 48 aitem pernyataan yang terdiri dari 24 aitem favorable dan 24 aitem unfavorable. Skala ini memiliki lima kategori pilihan jawaban yakni Sangat Setuju (ST) dengan nilai tertinggi 5, dikuti oleh Setuju (S) bernilai 4, Netral (N) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai terendah 1.

Pada skala ini, peneliti juga melakukan uji validitas yang dilaksanakan pada tanggal 21 sampai 30 Mei 2025 kepada 7 *expert* atau ahli. Penilaian kelayakan instrumen penelitian dilakukan oleh tujuh *expert judgement* yang terdiri dari satu orang dosen psikologi dan enam akademisi yang merupakan lulusan S1 Psikologi dan setelah itu dilakukan analisis menggunakan Aiken's V dengan standar nilai minimum yaitu 0,750 (Aiken, 1985). Berdasarkan hasil perhitungan Aiken's V dalam validitas isi menunjukkan bahwa seluruh aitem memperoleh nilai Aiken's V dengan rentang 0,786 sampai 1. Hasil analisis Aiken's V menyatakan bahwa seluruh aitem memenuhi kriteria validitas dan tidak didapatkan aitem yang gugur.

c. Validitas Isi

Pada skala ini peneliti juga melakukan uji validitas kepada 7 *expert* atau ahli dan melakukan analisis menggunakan Aiken's V. Pada skala ini, peneliti juga melakukan uji validitas yang dilaksanakan tanggal 21 sampai 30 Mei 2025 kepada 7 *expert* atau ahli dan melakukan analisis menggunakan Aiken's V dengan standar nilai minimum yaitu 0,750 (Aiken, 1985).

1) Skala Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Aiken's V dalam validitas isi menunjukkan bahwa seluruh aitem memperoleh nilai Aiken's V dengan rentang 0,857 sampai 0,964. Hasil analisis Aiken's V menyatakan bahwa seluruh aitem memenuhi kriteria validitas dan tidak didapatkan aitem yang gugur.

2) Skala Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan Aiken's V dalam validitas isi menunjukkan bahwa seluruh aitem memperoleh nilai Aiken's V dengan rentang 0,786 sampai 1. Hasil analisis Aiken's V menyatakan bahwa seluruh aitem memenuhi kriteria validitas dan tidak didapatkan aitem yang gugur.

d. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Setelah skala disusun, peneliti melanjutkan dengan melakukan uji coba atau *try out* alat ukur sebelum tahap pengambilan data utama

dimulai. Pengambilan ¹⁷ uji coba (*try out*) disini dilakukan pada hotel yang berbeda dengan kriteria yang sama dengan Hotel X Yogyakarta. Hotel yang digunakan ⁸⁹ untuk uji coba (*try out*) dalam penelitian ini memiliki kriteria yang sejenis dengan hotel X yang menjadi subjek utama penelitian. Kriteria pertama adalah status klasifikasi hotel, di mana kedua hotel termasuk dalam kategori hotel berbintang tiga. Hal ini penting karena hotel berbintang tiga umumnya memiliki struktur organisasi, standar pelayanan, serta beban kerja karyawan yang relatif sebanding, sehingga relevan untuk digunakan dalam pengujian instrumen.

Kriteria kedua adalah lokasi hotel yang berada di kawasan strategis dengan aktivitas pariwisata yang tinggi. Hotel X terletak di area Malioboro, salah satu pusat wisata utama di Yogyakarta yang menjadi ¹⁰⁶ tujuan utama wisatawan domestik maupun mancanegara. Sementara itu, hotel yang digunakan untuk uji coba terletak di Jalan Magelang, sebuah jalur utama keluar-masuk kota yang juga dilalui oleh banyak wisatawan dari luar daerah. Kedua lokasi ini memiliki kesamaan dalam hal eksposur terhadap aktivitas wisatawan dan tekanan operasional yang khas pada hotel di daerah pariwisata, sehingga karakteristik lingkungan kerja dan dinamika organisasi di kedua hotel dapat dikatakan cukup sebanding. Dengan mempertimbangkan kesamaan kedua kriteria tersebut, hotel untuk uji coba dinilai relevan sebagai tempat pengujian

awal instrumen penelitian sebelum diterapkan pada hotel X sebagai objek utama.

Selanjutnya, peneliti melaksanakan uji coba/*try out* alat ukur yang dilaksanakan pada tanggal 2-5 Juni 2025 dengan melibatkan 52 responden yang juga memenuhi kriteria subjek penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui platform *google form*. Setelah uji coba dilakukan, skala kemudian dianalisis untuk menguji reliabilitasnya menggunakan perangkat lunak SPSS 25 for Windows.

e. Hasil Analisis Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Berdasarkan perolehan analisis dari pelaksanaan uji coba (*try out*) terhadap kedua alat ukur masing-masing variabel, diperoleh data sebagai berikut:

1) Skala Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dari uji coba yang dilakukan pada skala motivasi kerja yang berjumlah 18 aitem, terdapat 14 aitem yang dinyatakan reliabel dan 4 aitem dinyatakan gugur. Terdapat 3 kali putaran pada skala motivasi kerja dengan total 4 aitem yang gugur. Hal tersebut dikarenakan terdapat nilai koefisien yang berada dibawah 0,300. Didapatkan nilai koefisien korelasi dengan rentang 0,335 Sampai 0,613 dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* yang diperoleh sebesar 0,832.

Pada putaran pertama didapatkan koefisien korelasi aitem menunjukkan rentang nilai 0,150 sampai 0,705. Setelah itu

didapatkan nilai *cronbach alpha* yang diperoleh sebesar 0,925. Berdasarkan nilai daya disikriminasi ($>0,300$), maka terdapat aitem yang gugur pada putaran ini. Didapatkan aitem yang gugur berupa 1 (0,281), 10 (0,143), dan 16 (0,212). Kemudian dilakukan putaran kedua dengan nilai koefisien korelasi aitem menunjukkan rentang nilai 0,290 sampai dengan 0,598. Kemudian didapatkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,833 dengan aitem yang gugur berupa aitem nomor 12 (0,290).

Pada putaran ketiga tidak didapatkan aitem yang gugur. Koefisien korelasi aitem pada skala ini menunjukkan rentang nilai 0,335 Sampai 0,613 dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* yang diperoleh sebesar 0,832. Berdasarkan nilai daya disikriminasi ($>0,300$), maka tidak terdapat aitem yang gugur pada putaran ini. Tabel berikut menunjukkan *blueprint* skala motivasi kerja yang telah dilakukan tahap ⁶ uji coba.

Tabel 4.1 *Blue Print* Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	<i>Need for Achivement</i>	Mencapai pencapaian kerja	1, 2, 5, 13	8	5
2.	<i>Need for Affiliation</i>	Professional dalam bekerja	3, 4, 11		6
		Hubungan dengan rekan kerja	10, 12, 14		
3.	<i>Neef for Power</i>	Dorongan untuk menjadi pemimpin	6, 7, 9		3
	Jumlah		13	1	14

2) Skala Iklim Organisasi

Hasil analisis data dari uji coba skala iklim organisasi yang berjumlah 48 aitem pernyataan, terdapat 39 aitem yang dinyatakan valid dan 9 aitem lainnya dinyatakan tidak valid atau gugur. Analisis uji cob aini dilakukan sebanyak dua kali putaran. Pada putaran pertama didapatkan aitem yang gugur berupa nomor 2, 4, 7, 22, 23, 39, 41, 45, dan 47. Didapatkan koefisien korelasi dengan rentang nilai 0,150 sampai dengan 0,705. Selain itu, didapatkan juga nilai *Cronbach alpha* sebesar nilai 0,925.

Kemudian dengan putaran kedua tidak didapatkan aitem yang gugur dengan koefisien korelasi aitem pada skala ini menunjukkan rentang nilai 0.302 Sampai 0,711 dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* yang diperoleh sebesar 0,935. Berdasarkan nilai daya disikriminasi ($>0,300$), maka tidak terdapat aitem yang gugur pada putaran ini. Tabel berikut menunjukkan *blueprint* skala iklim organisasi yang telah dilakukan tahap uji coba.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL
YOGYAKARTA
ACHMAD YANI

Tabel 4.2 Blue Print Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
				F	UF	
1.	<i>Structure</i>	Peraturan	Tingkat paksaaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan	-	38	7
			Memahami tujuan organisasi	18	37	
		Prosedur	Memahami nilai-nilai yang tertera	36	17	
			Memiliki tingkatan tanggung jawab	16	35	
2.	<i>Responsibility</i>	Pengawasan	Tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan	-	15	6
			Bentuk pengawasan yang diterima dari atasan ke bawahan	-	13	
		Pengendalian	Kualitas yang diterima dari atasan ke bawahan	14	34	
			Pengarahan dan pembimbing yang diterima dari atasan ke bawahan	12	33	
3.	<i>Reward</i>	Penghargaan	Tingkat penghargaan	10, 32	11, 31	6

No	Dimensi	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
				F	UF	
			yang diberikan atas usaha pegawai	30	9	
			Pegawai dihargai sesuai dengan kinerjanya			
4.	<i>Warmt</i>	Hubungan antar karyawan	Tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi	8	29	6
			Perasaan terhadap suasana kerja yang ramah	28	7	
			Hubungan yang baik antar rekan kerja	6	27	
5.	<i>Support</i>	Dukungan antar karyawan	Dukungan kepada pegawai didalam melaksanakan tugas-tugas organisasi	26	5, 25	5
			Perasaan saling menolong antara pimpinan dan pegawai	24	4	
6.	<i>Organizational identity and loyalty</i>	Keberadaan karyawan dalam organisasi	Perasaan bangga dengan keberadaannya dalam organisasi	3	23	5
			Kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerja	22	-	
			Derajat loyalitas terhadap	2	21	

No	Dimensi	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
				F	UF	
			pencapaian tujuan			
7.	Risk	Pengambilan resiko	Pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan	1, 20	19, 39	4
Jumlah				18	21	39

28

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Proses penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 Juni sampai 18 Juni 2025. Proses pengumpulan data dilaksanakan secara *online* dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form (gform)*. Pengambilan data secara online dipilih agar proses pengisian kuesioner dapat dilakukan dengan lebih fleksibel, mudah diakses kapan saja, serta tidak mengganggu jam kerja atau aktivitas utama para karyawan di Hotel X Yogyakarta. Peneliti membagikan tautan *google form* tersebut dengan perantara media sosial whatsapp. Proses penyebaran data, peneliti melakukan komunikasi dengan bantuan pihak HR dari hotel X Yogyakarta untuk menyebarkan kuesioner kepada para karyawan melalui *whatsapp*. Adapun kriteria responden pada penelitian yang dilakukan berupa karyawan Hotel X Yogyakarta baik laki-laki maupun Perempuan.

Pada tautan *google form* tersebut, terdapat kuesioner dari masing-masing skala serta petunjuk pengisian kuesioner untuk meminimalisir kesalahan dalam pengisian yang dilakukan oleh karyawan. Peneliti juga memberikan pernyataan

persetujuan responden sebagai bentuk ketersediaan karyawan dalam pengisian, sehingga penelitian tidak terdapat unsur keterpaksaan. Selama proses pengambilan data, peneliti selalu memeriksa berapa banyak responden yang telah mengisi tautan *google form*, hal tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa target peneliti sudah terpenuhi dan didapatkan 70 responden yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan perolehan dari pengumpulan data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner yang telah didistribusikan melalui *google form*. Terdapat 70 responden yang mengisi kuesioner tersebut dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Tabel dibawah ini adalah gambaran dari responden yang terlibat:

Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Presentase
Laki-laki	30	42,9%
Perempuan	40	57,1%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan 30 responden laki-laki yang ikut serta dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menunjukkan presentase 42,9%, sedangkan responden Perempuan terdapat 40 responden yang berpartisipasi dengan presentase 57,1%. Data tersebut menunjukkan bahwa ikut serta responden dalam penelitian ini laki-laki lebih sedikit jika dibandingkan dengan responden perempuan.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disusun berdasarkan perolehan dari pengumpulan data untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai data yang telah diperoleh. Penyajian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis dan menafsirkan hasil penelitian. Pada tahap ini, peneliti juga menghitung nilai hipotetik sebagai ukuran ideal, serta nilai empirik sebagai gambaran nyata dari data di lapangan.

Tabel 4.4 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Iklm	39	195	117	26	123	188	152,8	16,7
Organisasi								
Motivasi Kerja	14	70	49	9,3	54	66	59,3	2,7

Berdasarkan tabel diatas, terdapat data nilai hipotetik dan empirik yang digunakan oleh peneliti dalam mengelompokkan nilai yang didapat pada setiap responden pada masing-masing variabel. Menurut Azwar (2021), Kategorisasi merupakan metode yang digunakan untuk mengelompokkan data penelitian ke dalam sejumlah kategori tertentu berdasarkan rentang skor yang diperoleh responden. Teknik ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola distribusi data, apakah termasuk dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi? Adapun rumus kategorisasi disusun berdasarkan norma yang telah ditetapkan, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Rumus Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus Norma
Sangat Tinggi	$X > M + 1,8 SD$
Tinggi	$M + 0,6 SD < X \leq M + 1,8 SD$
Sedang	$M - 0,6 SD < X \leq M + 0,6 SD$
Rendah	$M - 1,8 SD < X \leq M + 0,6 SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,8 SD$

Keterangan:

X: Skor Total

M: Mean / Rata-rata

SD: Standar Deviasi

Berdasarkan tabel tersebut, tahap selanjutnya adalah mengelompokkan responden pada lima kategori diatas dengan hasil yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategorisasi	Iklim Organisasi	Motivasi Kerja
Sangat Tinggi	$X > 182,8$	$X > 64,16$
Tinggi	$162,82 < X \leq 182,8$	$60,92 < X \leq 64,16$
Sedang	$142,78 < X \leq 162,82$	$57,68 < X \leq 60,92$
Rendah	$122,74 < X \leq 142,78$	$54,44 < X \leq 57,68$
Sangat Rendah	$X \leq 122,74$	$X \leq 54,44$

Tabel 4.7 Presentil Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategori	Iklim Organisasi		Motivasi Kerja	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	1	1,4%	4	5,7%
Tinggi	23	32,9%	19	27,1%
Sedang	26	37,1%	29	41,4%
Rendah	20	28,6%	16	22,9%
Sangat Rendah	0	0%	2	2,9%
Total	70	100%	70	100%

Berdasarkan tabel tersebut, ditemukan bahwa sebagian besar dari 70 responden menunjukkan tingkat iklim organisasi tinggi. Hal tersebut diungkapkan dari 70 responden terdapat 19 responden (27,1%) pada kategori sangat tinggi, 38 responden (54,3%) dengan kategori tinggi, dan 13 responden (18,6%) dengan kategori sedang. Selain itu, untuk kategori

rendah dan sangat rendah yang mana tidak terdapat responden yang dijumpai pada variabel ini.

Pada variabel motivasi kerja, ditunjukkan 2 responden (2,85%) dengan kategori sangat tinggi, kemudian dengan 66 responden (94,3%) dengan kategori tinggi, dan 2 responden (2,85%) dengan kategori sedang. Selain itu untuk kategori rendah dan sangat rendah yang mana tidak terdapat responden yang dijumpai.

3. ³⁶ Uji Asumsi

Uji asumsi terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas yang dianalisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak berupa ³ SPSS 25 for Windows. Kedua uji tersebut dilakukan sebelum melangkah ke uji hipotesis. ⁵¹

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat data yang didistribusikan apakah normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan metode *Test of Normality* dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Data dapat dikatakan ⁷ normal apabila hasil nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) (Azwar, 2022).

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Interpretasi
Iklm Organisasi	0.081	Terdistribusi Normal
²⁷ Motivasi Kerja	0.200	Terdistribusi Normal

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas untuk skala iklim organisasi yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,081, sedangkan untuk skala motivasi kerja dengan nilai

signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari ($p > 0.05$) yang artinya data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini bersifat linear. Pengujian ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa model analisis yang digunakan memenuhi asumsi linearitas. Pada penelitian ini, uji linearitas dilaksanakan dengan menggunakan software SPSS for windows 25 melalui pendekatan *Test for Linearity*. Pengujian ini bertujuan untuk menilai apakah hubungan antara kedua variabel mengikuti pola hubungan garis lurus (*linear*) secara statistik. Data dapat dikategorikan linear jika nilai signifikansinya pada *deviation from linearity* menunjukkan nilai yang lebih besar dari ($P > 0,05$) (Azwar, 2022).

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	P	Interpretasi
Iklm Organisasi dan Motivasi Kerja	1,203	0,310	Linear

Berdasarkan pada hasil uji linearitas yang telah dilakukan, didapatkan adanya korelasi antara variabel iklim organisasi dengan motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai P pada *deviation from linearity* sebesar 0,310 yang secara signifikan lebih besar dari 0,05 ($p > 0.05$).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan setelah melakukan uji asumsi, Peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dalam mengidentifikasi pengaruh antar variabel. Regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, dengan tujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independent. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan *software SPSS for windows* 25. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($p < (0,05)$) maka ada pengaruh antara variabel iklim organisasi dan motivasi kerja.

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

Variabel X	Variabel Y	Sig.	R Square
Iklim Organisasi	Motivasi Kerja	0,005	0,110

Merujuk pada tabel tersebut, teridentifikasi nilai signifikan yang didapat sebesar 0,005. Hasil tersebut dapat diterima bahwa nilai signifikansinya lebih kecil. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari hasil R Square yang didapati nilai 0,110 atau 11% motivasi kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi dan selebihnya dipengaruhi dengan hal-hal yang lain. Dilihat dari teman tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara variabel iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Hotel X Yogyakarta. Hasil hipotesis ini bersifat positif yang mana, apabila iklim organisasi pada karyawan meningkat, maka motivasi kerja pada karyawan juga cenderung meningkat.

5. Uji Analisis Berdasarkan Jenis kelamin

Analisis tambahan dilakukan guna mengidentifikasi adanya perbedaan tingkat korelasi antara variabel iklim organisasi (X) dan motivasi kerja (Y) apabila ditinjau berdasarkan kategori jenis kelamin, yaitu kelompok responden laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Daya Beda jenis Kelamin

Variabel	X Laki-Laki	X Perempuan
Iklim Organisasi	153,03	152,6
Motivasi Kerja	59,30	59,33

Hasil uji analisis diatas didapatkan dengan menggunakan uji *one way anova* yang mana hasil analisis memperlihatkan bahwa variabel iklim organisasi pada responden laki-laki memiliki rata-rata sebesar 153,03, di sisi lain responden perempuan memiliki rata-rata yang lebih tinggi yaitu 152,6. Selanjutnya pada variabel motivasi kerja pada responden laki-laki memiliki rata-rata 59,30 dan responden perempuan memiliki rata-rata 59,33.

Tabel 4.22 Hasil Uji *Independent Sample T Test*

Variabel	Jenis Kelamin	N	Sig.	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Iklim Organisasi	Laki-Laki	30	0,936	0,925	Tidak Signifikan
	Perempuan	40			
Motivasi Kerja	Laki-Laki	30	0,437	0,970	Tidak Signifikan
	Perempuan	40			

Uji *independent* dipergunakan untuk melihat perbandingan rata-rata dua kelompok sampel yang independen. Jika nilai *sig. 2 tailed* kurang dari 0,05 ($<0,05$), maka perbedaan antar kedua kelompok dapat dikatakan signifikan. Berdasarkan hasil uji *independent sample t test* didapatkan nilai

signifikansi (sig.2-tailed) untuk iklim organisasi sebesar 0,936 yang memiliki arti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam skor iklim organisasi antara laki-laki dan perempuan, sedangkan . Pada variabel motivasi kerja, skor signifikansi yang didapatkan adalah berkisar 0,970 yang sama lebih besar dari 0,05 ($>0,05$). Hal tersebut mengungkapkan dari kedua variabel tidak terdapat perbedaan signifikan baik dari laki-lak dan perempuan.

D. Pembahasan

Peneliti melakukan penelitian dengan memiliki tujuan untuk melihat pengaruh antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan pada Hotel X di Yogyakarta. Hipotesis penelitian ini dikatakan diterima, bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Hotel X Yogyakarta. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel X Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki.

Dengan demikian, hipotesis di penelitian ini dapat dikatakan diterima, karena terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja. Temuan ini menguatkan bahwa suasana kerja yang kondusif, dukungan dari atasan maupun rekan kerja, serta kejelasan struktur dan tujuan organisasi turut mendorong semangat dan dorongan karyawan dalam bekerja. Temuan ini

sejalan dengan penelitian Wahyudi dan Dewi (2016), yang menunjukkan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan. Meskipun subjek dalam penelitian Wahyudi dan Dewi adalah karyawan bank, sedangkan dalam penelitian ini adalah karyawan hotel, keduanya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung baik melalui suasana kerja yang menyenangkan, komunikasi yang efektif, maupun dukungan dari pimpinan berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja bersifat lintas sektor, tidak terbatas pada jenis pekerjaan tertentu, melainkan dapat dirasakan secara umum oleh berbagai jenis profesi, termasuk di sektor perbankan maupun perhotelan.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zacharias (2019) mendukung temuan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku dengan hasil yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Iklim organisasi yang baik, ditandai dengan suasana kerja yang nyaman, kejelasan peran, penghargaan yang adil, dan semangat kerja tim, terbukti mampu meningkatkan dorongan internal karyawan dalam bekerja.

Selain itu, penelitian yang telah dilakukan oleh Gunawan dan Febrianti (2023) di PT Indo Bismar Surabaya memberikan penguatan terhadap pernyataan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi

kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mencerminkan iklim organisasi yang baik, seperti adanya tanggung jawab yang jelas, solidaritas antar rekan kerja, dan penghargaan terhadap perbedaan pendapat, mampu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut terbukti secara signifikan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Temuan ini juga menegaskan bahwa iklim organisasi tidak hanya memengaruhi motivasi secara langsung, tetapi juga berperan sebagai faktor yang memediasi peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan Andika, Landra, dan Putriyani (2022) menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dan semakin baik iklim organisasi yang dirasakan, maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Iklim organisasi yang mendukung seperti suasana kerja yang nyaman, komunikasi yang lancar, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja mampu mendorong semangat kerja karyawan untuk menjalankan tugas dengan lebih optimal.

Selain itu iklim organisasi juga memegang peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. Suasana kerja yang ditandai dengan struktur yang jelas, komunikasi yang terbuka, adanya penghargaan, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja mampu membentuk persepsi positif terhadap organisasi (Widyawaty, Supriantoro & Hasyim, 2022). Selain iklim organisasi, terdapat sejumlah faktor lain yang turut memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian

yang telah dilakukan oleh Mariani (2024) ⁵⁵ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak objektif dan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat menurunkan semangat kerja, sementara disiplin yang tinggi tercermin dari kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap aturan kerja mampu meningkatkan produktivitas. Temuan serupa juga diungkap oleh Astawa, Suardani, dan Armoni (2025), yang menekankan bahwa dukungan dari atasan memiliki peran besar dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Dukungan ini mencakup perhatian terhadap kesejahteraan, fleksibilitas dalam penjadwalan kerja, serta bantuan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil kategorisasi, mayoritas responden ⁴⁴ dalam penelitian ini menunjukkan persepsi yang positif terhadap ⁴² iklim organisasi. Sebagian besar karyawan berada pada kategori tinggi dan sedang, dengan hanya sedikit yang ⁴⁵ berada pada kategori sangat tinggi. Sementara itu, masih terdapat sejumlah responden yang merasakan iklim organisasi ⁹⁴ pada kategori rendah, namun tidak ditemukan karyawan yang berada dalam kategori sangat rendah.

Pada variabel motivasi kerja, sebagian besar responden juga menunjukkan tingkat motivasi yang tergolong tinggi hingga sedang. Hanya sedikit yang ¹⁰ memiliki motivasi kerja pada kategori sangat tinggi, sementara sebagian lainnya berada dalam kategori rendah. Terdapat pula sejumlah kecil responden yang ¹⁰ berada dalam kategori sangat rendah. Secara umum, hasil ini mencerminkan

bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dan motivasi kerja cenderung positif, meskipun masih terdapat variasi antar individu.

⁶⁶ Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hartono, Parimita, dan Handaru (2022), yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi tinggi terhadap iklim organisasi, yang berdampak positif terhadap motivasi kerja mereka. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa ¹¹⁶ suasana kerja yang terbuka, ¹¹⁶ hubungan yang harmonis antar rekan kerja, serta adanya kejelasan peran dan tanggung jawab mampu menciptakan rasa nyaman dan semangat kerja yang tinggi di kalangan karyawan. ⁸⁴ Pernyataan ini didukung oleh penelitian lain, seperti studi yang dilakukan oleh Depri (2022) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi ⁸ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Studi tersebut menemukan bahwa iklim organisasi memengaruhi motivasi kerja, ⁷⁶ dengan nilai signifikansi 0.000, yang kurang dari 0.05. Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi ³¹ bahwa setiap perubahan 1% pada variabel iklim organisasi akan meningkatkan nilai variabel motivasi kerja karyawan sebesar 0,733, menunjukkan ⁸⁵ adanya hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut.

Hasil deskripsi data penelitian mengindikasikan adanya perbedaan ekstrim antara nilai minimum dan maksimum, khususnya pada variabel iklim organisasi dan motivasi kerja. Fenomena ini dapat dijelaskan, sebagian, oleh *social desirability* bias yang muncul akibat penyebaran kuesioner oleh pihak *Human Resources* (HR), yang merupakan bagian dari struktur kepemimpinan

organisasi. Penulis seperti King (2024) menegaskan bahwa meskipun survei dilakukan secara anonim, responden masih memiliki dorongan kuat untuk melaporkan jawaban yang dipandang positif dan diterima secara sosial, demi menjaga citra atau relasi kerja. Dengan demikian, rentang skor yang lebar baik skor rendah maupun tinggi ekstrim bukan hanya mencerminkan perbedaan persepsi individual, tetapi juga dipengaruhi oleh tekanan sosial yang secara implisit disebabkan oleh cara distribusi instrumen melalui struktur kepemimpinan.

Skor empirik yang melampaui skor hipotetik mencerminkan adanya dorongan internal yang kuat dari para karyawan untuk bekerja secara optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa para responden merasakan adanya iklim organisasi yang positif, yang turut memperkuat semangat dan komitmen mereka dalam bekerja. Iklim organisasi yang sehat sering kali berkontribusi pada meningkatnya motivasi kerja, karena individu merasa lebih dihargai, nyaman, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Pengkajian ini turut melibatkan analisis tambahan guna mengetahui apakah terdapat perbedaan skor rata-rata antara karyawan laki-laki dan perempuan pada variabel iklim organisasi dan motivasi kerja? Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor kedua kelompok relatif serupa, baik pada variabel iklim organisasi maupun motivasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan laki-laki dan perempuan, baik dalam persepsi terhadap iklim organisasi maupun tingkat motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak menjadi faktor

yang membedakan persepsi maupun motivasi kerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Andarini, Wicaksono, dan Sholichah (2022) yang mengutarakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan di perusahaan tersebut. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Syafi'i, Sholichah, dan Amelasasih (2024) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif dan uji independent t-test, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kedua kelompok memiliki tingkat motivasi kerja yang relatif sama. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Akanni (2019) yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi tidak banyak dipengaruhi oleh perbedaan gender. Hal ini menguatkan bahwa motivasi kerja bisa jadi lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti gaya kepemimpinan atau iklim organisasi, dibandingkan oleh perbedaan jenis kelamin.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat ditarik garis kesimpulan bahwa iklim organisasi berperan penting dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan di Hotel X Yogyakarta. Karyawan sebagai aset utama perusahaan memerlukan dukungan kondisi lingkungan kerja yang kondusif agar dapat memberikan kinerja secara optimal. Temuan menunjukkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi yang baik secara umum berkontribusi positif terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Ketika organisasi mampu

⁷⁰ menciptakan suasana kerja yang nyaman, komunikatif, dan mendukung, maka dorongan internal karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi pun akan meningkat.

Di samping itu, analisis tambahan terkait perbedaan berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi maupun tingkat motivasi kerja relatif seimbang ⁸⁷ antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Tidak terdapat perbedaan mencolok dalam cara kedua kelompok memaknai lingkungan kerja atau dalam hal dorongan kerja yang mereka miliki. Hal ini memperkuat asumsi bahwa motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh faktor internal maupun kontekstual organisasi, seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Temuan ini senada dengan studi oleh Fukuzaki dan Iwata (2023), ¹⁸ yang menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam proses motivasi kerja.

Meskipun ⁴⁹ penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap ¹²⁹ motivasi kerja karyawan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, proses penyebaran kuesioner dilakukan oleh pihak *Human Resources* (HR) hotel, yang dapat menimbulkan bias dalam jawaban responden. Karyawan mungkin merasa tidak sepenuhnya bebas untuk memberikan jawaban yang jujur karena adanya kekhawatiran terhadap kerahasiaan atau potensi implikasi dari tanggapan mereka. Kedua, penelitian ini belum mengikutsertakan variabel divisi atau unit kerja dalam analisis. Padahal, perbedaan divisi berpotensi memengaruhi persepsi terhadap iklim organisasi

maupun tingkat motivasi kerja, mengingat tiap divisi dapat memiliki budaya kerja dan dinamika internal yang berbeda.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan Hotel X di Yogyakarta. Semakin positif iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang tercermin dari suasana kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif, struktur organisasi yang jelas, serta adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu, yang menguatkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat mendorong semangat, komitmen, dan dorongan internal karyawan untuk bekerja secara optimal.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa iklim organisasi bukan hanya berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi juga menjadi faktor penting yang mendukung kesejahteraan psikologis dan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk terus menciptakan dan menjaga iklim kerja yang positif agar motivasi dan produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan.

B. Saran

1. Bagi Responden Penelitian

Bersumber dari hasil penelitian, bahwa iklim organisasi berperan dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi para karyawan untuk terus menciptakan suasana kerja yang positif, menjalin komunikasi yang baik, serta menjaga hubungan yang saling mendukung, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan, agar semangat kerja tetap terjaga. Meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, menunjukkan loyalitas, serta menjaga semangat kerja menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan juga diharapkan mampu memanfaatkan suasana kerja yang kondusif untuk terus mengembangkan kompetensi diri dan menunjukkan kinerja terbaiknya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan pada hasil penelitian dan keterbatasan yang sudah diidentifikasi, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Penyebaran kuesioner sebaiknya dilakukan oleh peneliti secara langsung atau melalui pihak yang netral, bukan oleh bagian *Human Resources* (HR). Hal ini penting untuk meminimalkan kemungkinan bias dalam jawaban responden dan mendorong keterbukaan dalam memberikan tanggapan, tanpa adanya tekanan atau kekhawatiran terhadap kerahasiaan data.

Selain itu, akan lebih baik jika penelitian selanjutnya memasukkan variabel divisi atau unit kerja ke dalam analisis. Perbedaan budaya kerja,

karakteristik tugas, serta dinamika antar divisi dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap persepsi karyawan terhadap iklim organisasi maupun tingkat motivasi kerja mereka. Dengan demikian, analisis yang dilakukan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Penelitian juga disarankan dilakukan secara offline atau melalui tatap muka. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menjelaskan maksud dari setiap pernyataan dalam kuesioner secara langsung, memastikan pemahaman responden, serta membangun kepercayaan selama proses pengisian. Dengan cara ini, kualitas data yang diperoleh diharapkan lebih valid dan mendalam, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat diandalkan. Selain itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan modifikasi terhadap skala pengukuran yang digunakan, khususnya dengan menambahkan item-item yang bersifat *unfavorable* agar dapat meningkatkan variasi respons dan meminimalisir bias jawaban sosial. Penambahan item-item *unfavorable* juga dapat membantu dalam menguji konsistensi jawaban responden serta meningkatkan validitas alat ukur secara keseluruhan.

Pengaruh Iklim organisasi terhadap motivasi kerja

ORIGINALITY REPORT

23% SIMILARITY INDEX	22% INTERNET SOURCES	13% PUBLICATIONS	9% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
2	adoc.pub Internet Source	1%
3	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1%
4	text-id.123dok.com Internet Source	1%
5	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	1%
6	docplayer.info Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	core.ac.uk Internet Source	<1%
9	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
10	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
11	id.123dok.com Internet Source	<1%

ojs.unud.ac.id

12	Internet Source	<1 %
13	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.unjaya.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
16	erepo.unud.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
18	bertapsychologycorner.blogspot.com Internet Source	<1 %
19	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
20	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	<1 %
21	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
22	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %
24	Lyza Langi, Lucky O. H. Dotulong, Rudie Y. Lumantow. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN KAWANGKOAN BARAT", Jurnal EMBA : Jurnal	<1 %

Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

25	repository.stiatabalong.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
29	Ardimin Ramdan Amin, Waode Suarni, Yuliastri Ambar Pambudhi. "PERAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA PERAWAT RSUD KOTA KENDARI", Jurnal Sublimapsi, 2020 Publication	<1 %
30	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
32	ocs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
33	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
34	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.uima.ac.id Internet Source	<1 %

36	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
37	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
39	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1 %
40	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
41	radenwijaya.ac.id Internet Source	<1 %
42	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
43	jurnal.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
44	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
45	media.neliti.com Internet Source	<1 %
46	www.scribd.com Internet Source	<1 %
47	Made Juliasa, Ni Luh Sili Antari, I Putu Santika. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEADILAN ORGANISASIONAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DI SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BULELENG", Journal of Applied Management Studies, 2022 Publication	<1 %

48 Sittinur Hazanah Wanboko, Bernhard Tewal, Rita N. Taroreh. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MILLENIA SULAWESI UTARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

<1 %

49 Sularwan Sularwan, Djoko Santoso. "MEMBANGUN KINERJA MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2020

Publication

<1 %

50 Submitted to Universitas Respati Indonesia

Student Paper

<1 %

51 eprints.upnjatim.ac.id

Internet Source

<1 %

52 talenta.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

53 Submitted to Universitas Negeri Surabaya

Student Paper

<1 %

54 repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

55 repository.upiyptk.ac.id

Internet Source

<1 %

56 Nike Isma Putri, Triana Noor Edwina. "Task Aversiveness Sebagai Prediktor Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa", Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran, 2020

<1 %

57	repositori.unsil.ac.id Internet Source	<1 %
58	Muhammad Luhung Yudha Atmaja, Ngatimun Ngatimun, Umy Rahma Dhany. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo", JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2025 Publication	<1 %
59	Muhammad Mansyur. "Pengaruh Iklim Komunikasi dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja", Akuisisi: Jurnal Akuntansi, 2020 Publication	<1 %
60	Submitted to Universitas Amikom Student Paper	<1 %
61	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	<1 %
62	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1 %
63	doaj.org Internet Source	<1 %
64	docobook.com Internet Source	<1 %
65	e-journal.unair.ac.id Internet Source	<1 %
66	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %

67	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
68	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1 %
69	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	<1 %
70	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
71	jurnal.uii.ac.id Internet Source	<1 %
72	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
73	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
74	Nandhita Nandhita, Kamaruddin Sellang, Muhammad Ikbal. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR DI PEMERITAHAN KECAMATAN PITU RIAWA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG", Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial dan Administrasi Negara, 2025 Publication	<1 %
75	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1 %
76	jea.ppj.unp.ac.id Internet Source	<1 %
77	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %

78	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
79	Submitted to Universitas Negeri Malang Student Paper	<1 %
80	Wahyu Widhiarso. "Penerapan Model MIMIC untuk Menguji Konsistensi Hasil Pengukuran melalui Skala", Journal of Education and Learning (EduLearn), 2012 Publication	<1 %
81	eprints.untirta.ac.id Internet Source	<1 %
82	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
83	journal.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
84	journal.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
85	www.neliti.com Internet Source	<1 %
86	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
87	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
88	zh.scribd.com Internet Source	<1 %
89	Bellina Widya Budiarti, Yeni Anna Appulembang. "Academic Burnout pada Mahasiswa yang Menjalani Pembelajaran Online", Psychology Journal of Mental Health, 2021	<1 %

90	Tasya Augustiya, Tahrir Tahrir, Ambar Sulianti. "Iklim Organisasi sebagai Moderator antara Goal Orientation terhadap Organizational Withdrawal Behavior", <i>Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi</i> , 2022 Publication	<1 %
91	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
92	ejournal.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
93	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<1 %
94	journal.unj.ac.id Internet Source	<1 %
95	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
96	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
97	repositori.uma.ac.id Internet Source	<1 %
98	repository.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
99	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
100	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
101	Eko Wahyunanto Prihono. "Validitas Instrumen Kompetensi Profesional pada	<1 %

Penilaian Prestasi Kerja Guru", Ekspose: Jurnal Penelitian Hukum dan Pendidikan, 2020

Publication

102 Endy Pungkas Priambodo, Marcham Darokah, RR. Erita Yuliasesti Diah Sari. "Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi", Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi, 2019

Publication

<1 %

103 Nurvika Safitri, Halomoan Halomoan. "Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Wordwall untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti di SMA Negeri 7 Sarolangun", YASIN, 2025

Publication

<1 %

104 Yakup Yakup, Mohamad Afan Suyanto, Deby Rita Karundeng, Susan Basole. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI", Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2024

Publication

<1 %

105 anaseducation.blogspot.com

Internet Source

<1 %

106 beranibaca.blogspot.com

Internet Source

<1 %

107 digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

108 ejournal.unitomo.ac.id

Internet Source

<1 %

109	ejurnalunsam.id Internet Source	<1 %
110	elibrary.ub.ac.id Internet Source	<1 %
111	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
112	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1 %
113	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
114	geograf.id Internet Source	<1 %
115	ijins.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
116	imadeputrawan.wordpress.com Internet Source	<1 %
117	jurnal.islahiyah.ac.id Internet Source	<1 %
118	psikologi.ulm.ac.id Internet Source	<1 %
119	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
120	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
121	repository.unsoed.ac.id Internet Source	<1 %
122	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
123	repository.usu.ac.id	

Internet Source

<1 %

124 repository.widyatama.ac.id

Internet Source

<1 %

125 simdos.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

126 Antriyati Rani Tatodi, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI PENGAWASAN DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENENAMAN MODAL DAN PTSP (PELAYANAN TERPADU SATU PINTU) PROVINSI SULUT", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

<1 %

127 Fajri Nur Hidayat. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga, 2020

Publication

<1 %

128 Helena Veronika Taka. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY", Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting, 2024

Publication

<1 %

129 Heny Aryani, Irma Tri Diana Wilujeng, Diah Ayu Octa Nova, Suliyannah Suliyannah, Wiwin Puspita Hadi. "Integrasi Etnofisika dalam Pembelajaran Fisika SMA: Potensi Permainan Katapel sebagai Media yang Aman dan

<1 %

Menyenangkan", Reog: Journal of
Ecoethnoscience Education, 2025

Publication

130 Muhammad Arfan Harahap, Muhammad Hafizh, Nurzukhairi Syafitri, Riska Ayu Nanda Putri. "Analisis Kesadaran Masyarakat Kecamatan Tanjung Pura Dalam Membayar Zakat", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2018

<1 %

Publication

131 Vara Riya Adilita, Imelda Dian Rahmawati. "Efektivitas Penggunaan Aplikasi WargaKu dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kota Surabaya", LANCAH: Jurnal Inovasi dan Tren, 2024

<1 %

Publication

132 Willy Steven. "PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN", SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora, 2019

<1 %

Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off