

HUBUNGAN *ORGANIZATIONAL CLIMATE* DAN *SUPPORT COLLEAGUE* TERHADAP *HAPPINESS AT WORK*

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Sebagai bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan Program Strata (S1)
Psikologi (S.Psi)



Disusun Oleh :

Friska Yurita (B77213065)

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2018

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Organizational Climate dan Support Colleague Terhadap Happiness At Work” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 24 Juli 2018


Friska Yurita

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan Organizational Climate dan Support Colleague Terhadap Happiness At Work

Disusun Oleh :

Friska Yurita

B77213065

Teah Disetujui untuk Diajukan pada Ujian Skripsi Tahap II

Surabaya, 1 Maret 2018



Lucky Abrorry, M.Psi

Nip. 197910012006041005

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN *ORGANIZATIONAL CLIMATE* DAN *SUPPORT COLLEAGUE* TERHADAP *HAPPINESS AT WORK*

Yang disusun oleh

Friska Yurita

B77213065

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada Tanggal 19 Juli 2018



Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag

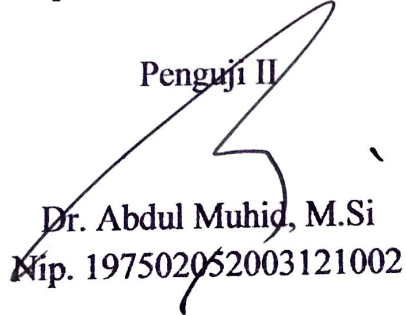
Nip. 1972092711996032002

Susunan Tim Penguji
Penguji I/Pembimbing,


Lucky Abrorry, M.Psi

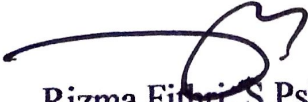
Nip. 197910012006041005

Penguji II


Dr. Abdul Muhid, M.Si

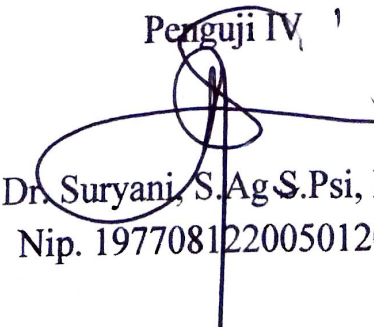
Nip. 197502052003121002

Penguji III


Rizma Fithri, S.Psi, M.Si

Nip. 197609222009122001

Penguji IV


Dr. Suryani, S.Ag S.Psi, M.Si

Nip. 197708122005012004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : FRISKA YURITA
NIM : B77213065
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI
E-mail address : FRISKA.ROCKDEVILA@GMAIL.COM

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

TUBUNGAN ORGANIZATIONAL CLIMATE DAN SUPPORT
COLLEAGUE TERHADAP HAPPINESS AT WORK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 1 AGUSTUS 2018

Penulis


(FRISKA YURITA)
nama terang dan tanda tangan

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Organizational Climate* dan *Support Colleague* terhadap *Happiness At Work* pada karyawan PT Pisma Group Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *Kendall-Tau*, sedangkan perhitungan dilakukan dengan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* versi 16.00. Koefisien korelasi pertama antara variabel *Happiness at Work* dan *Organizational climate* yang diperoleh yaitu sebesar 0,452 dengan taraf signifikansi 0.05 (2-tailed). Koefisien korelasi kedua antara variabel *Organizational climate* dan *Support Colleague* yang diperoleh yaitu sebesar 0.441 dengan taraf signifikansi 0.05 (2-tailed). Koefisien korelasi terakhir yaitu antara variabel *Happiness at work* dan *Support colleague* yang diperoleh sebesar 0.350 dengan taraf signifikansi 0.05 (2-tailed). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala *organizational climate*, skala *support colleague* dan skala *happiness at work*. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Pisma Group Surabaya yang berusia dalam rentang 22-40 tahun, dengan lama bekerja 1 tahun sampai lebih dari 13 tahun, responden penelitian adalah keseluruhan populasi yaitu berjumlah 30 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan yang signifikan antara *Organizational climate* dan *Happiness at work* dengan signifikansi $0.001 < 0.05$; (2) terdapat hubungan yang signifikan antara *Support colleague* dan *Happiness at work* dengan signifikansi $0.001 < 0.05$; (3) terdapat hubungan yang signifikan antara *Happiness at work* dan *Support colleague* dengan signifikansi 0.009. Artinya terdapat hubungan yang antara *Organizational climate* dan *Support Colleague* terhadap *Happines At Work*.

Kata kunci: *organizational climate, support colleague, happiness at work*, iklim organisasi, dukungan rekan kerja, kebahagiaan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is a relationship between Organizational Climate and Support Colleague to Happiness At Work on employees of PT Pisma Group Surabaya.

This research is quantitative research with data analysis method used is Kendall-Tau correlation analysis, while calculation is done with Statistical Product and Service Solution (SPSS) program for Windows version 16.00. The first correlation coefficient between Happiness at Work and Organizational climate variables is 0.452 with 0.05 (2-tailed) significance level. The second correlation coefficient between Organizational climate variable and Support Colleague obtained is 0.441 with significance level of 0.05 (2-tailed). The last correlation coefficient is between Happiness at work variable and Support colleague obtained for 0.350 with significance level of 0.05 (2-tailed). This study used data collection techniques such as organizational climate scale, colleague support scale and happiness at work scale. The subjects of this research are employees of PT Pisma Group Surabaya who are aged in the range of 22-40 years old, with the duration of working 1 year to more than 13 years, the respondents are the total population of 30 respondents.

The results showed that (1) there was a significant relationship between Organizational climate and Happiness at work with significance of $0.001 < 0.05$; (2) there is a significant relationship between Support colleague and Happiness at work with significance $0.001 < 0.05$; (3) there is a significant relationship between Happiness at work and Support colleague with significance of 0.009 . This means that there is a relationship between Organizational climate and Support Colleague to Happiness At Work.

Keywords: *organizational climate, support colleague, happiness at work*

DAFTAR ISI

vi

el 11 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
el 12 Data Responden Berdasarkan Lama bekerja	
el 13 Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Usia	
el 14 Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Jenis kelamin	
el 15 Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	
el 16 Output Uji Normalitas.....	
el 17 Tabel korelasi <i>Organizational climate, support colleague dan happy at work</i>	

el 11 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
el 12 Data Responden Berdasarkan Lama bekerja	
el 13 Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Usia	
el 14 Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Jenis kelamin	
el 15 Deskripsi Data Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	
el 16 Output Uji Normalitas.....	
el 17 Tabel korelasi <i>Organizational climate, support colleague dan happy at work</i>	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2. Hasil Outout SPSS dari Masing-Masing Uji yang Digunakan dalam Penelitian.....	94
Lampiran 3 Surat Ijin penelitian	95
Lampiran 4 Kartu Bimbingan	96

Organisasi adalah sebuah struktur yang dibuat oleh masyarakat bertujuan untuk mendapatkan berbagai pencapaian. Organisasi pada umumnya terdiri dari orang-orang yang bekerja secara kelompok dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Tiap orang atau grup mungkin memiliki tujuan spesifik yang berbeda didalam organisasi, tetapi secara teori mereka seharusnya berkumpul dengan tujuan yang sama (contohnya, merakit mobil, menjual peralatan). Berbeda orang atau grup mungkin dikelompokkan berdasarkan aturan, tujuan atau tugas, dan peringkat atau status didalam hirarki yang mungkin membedakan mereka satu sama lain (Matsumoto 2004).

[illegible]

Iklm organisasi mengacu pada persepsi bersama atas “berbagai hal yang ada disekitar” (Reichers & Schneider (1990 dalam Matsumoto 2004), persepsi bersama dari kebijakan-kebijakan, praktek, dan prosedur. Untuk tambahan, istilah tersebut mengandung perbedaan yang sedikit dari iklim secara emosional, yaitu bagaimana masyarakat secara umum merasakan dalam normal, keseharian praktek bisnis mereka (Reichers & Schneider, 1990; Schein (1985 dalam Matsumoto 2004), yang secara umum mengacu kepada lebih dalam, kurangnya kesadaran untuk memegang nilai-nilai, prilaku, dan arti.

Konsep dari iklim organisasi telah lama ada di ranah psikologi industri dan organisasi. Reichers dan Schneider (1990 dalam Matsumoto 2004), dalam ulasan mereka terhadap dua konstruksi, menunjukkan bahwa tulisan mereka muncul diawal 1939 tentang iklim organisasi and hubungannya dengan lingkungan kerja. Iklim organisasi, disisi lain, adalah konsep baru yang relative. Hal itu pertama kali muncul pada karya sastra pada tahun 1979 dan menjadi slogan penting pada tahun 1980an dan 1990an. Kebanyakan dari penelitian lintas budaya pada organisasi focus kepada budaya, bukan iklim, dan itu akan menjadi focus kami di topic ini.

Diharapkan, penelitian selanjutnya akan mulai untuk meneliti lebih dalam bagaimana iklim organisasi berhubungan dengan budaya, dan bagaimana hal tersebut berbeda dari budaya nasional dan sosial.

Iklim organisasi menurut Wirawan (2008 dalam Aryansah 2013) adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku, serta kinerja anggota organisasi.

Brown dan Leigh (1996 dalam Aryansah 2013) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang mengarah pada aspek-aspek seperti: keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis lingkungan kerja. Keamanan psikologis meliputi kemampuan pikiran dan perasaan karyawan untuk menunjukkan dan mengembangkan diri karyawan tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif pada citra diri, status dan kelangsungan karirnya. Kebermaknaan psikologis merupakan perasaan karyawan bahwa mereka memperoleh pengembalian dari investasi energi fisik, kognitif, dan emosional yang mereka lakukan dalam bekerja. Karyawan merasa bahwa kerja mereka bermakna, jika mereka merasa bahwa pekerjaan tersebut menantang, bermanfaat dan menghasilkan imbalan. Penilaian individu terhadap situasi organisasi berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, yang disebabkan oleh perbedaan dalam kemampuan, nilai-nilai, dan kebiasaan-kebiasaan karyawan yang harus disesuaikan

Dukungan sosial dapat berasal dari beberapa sumber, yaitu keluarga, teman-teman, dokter, organisasi komunitas ataupun rekan kerja (Sarafino, 2007 dalam Pradita 2014). Individu yang mendapatkan dukungan sosial yang baik, percaya bahwa dirinya dicintai dan dipedulikan, dihormati dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan sosial yang termasuk didalamnya keluarga dan organisasi komunitas. Kurangnya dukungan sosial disaat seseorang membutuhkan, merupakan sumber stres lain yang akan memperburuk kondisi psikologis dan kesehatan fisiknya (Taylor, 2009 dalam Pradita 2014).

[illegible]

Menurut Winuubst, dkk (dalam Darmasaputra, 2013) dukungan sosial lebih cenderung dianggap sebagai kognisi individual yang berawal dari segi gejala lingkungan yang obyektif dan dukungan sosial merupakan persepsi perseorangan terhadap dukungan potensial atau sebagai *perceived helpfulness and supportivenes*. Dukungan sosial menurut Corsini (dalam Darmasaputra, 2013) adalah keuntungan yang didapat individu melalui hubungan dengan orang lain. Individu yang mempunyai hubungan dekat dengan orang lain seperti keluarga atau teman akan meningkatkan kemampuannya dalam dalam mengelola masalah-masalah yang dihadapi setiap hari. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

[illegible]

Rumusan masalah yang dapat disusun berdasarkan uraian latar belakang di atas adalah

1. Adakah hubungan antara *organizational climate* dan *support colleague* terhadap *happiness at work*
2. Adakah hubungan antara *Organizational climate* dan *Happiness at work*
3. Adakah hubungan antara *Support colleague* dan *Happiness at work*

Berdasarkan permasalahan penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara *organizational climate* dan *support*

11

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat

a. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah pengembangan ilmu pengetahuan dibidang psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan organisasi dengan memberikan bukti empiris mengenai hubungan di antara *organizational climate* dan *support colleague* terhadap *happiness at work*.

b. Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi instansi.

- Memberikan informasi tentang iklim organisasi seperti apa yang ada dalam instansi.
- Memberikan informasi tentang dukungan rekan kerja yang ada dalam instansi
- Memberikan informasi tentang kebahagiaan di tempat kerja.

E. Keaslian Penelitian

Sebagai bahan acuan, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan *organizational climate*, *support colleague* dengan *happiness at work*, yaitu :

Prasetyo (2015) mengemukakan tentang gambaran Career Happiness Plan pada Dosen dengan menggunakan alat ukur

Menurut Wulandari (2014). Faktor-fkator Kebahagiaan di Tempat Kerja, Berdasarkan dari hasil analisis data mengemukakan bahwa ada lima faktor yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja. Faktor tersebut adalah Hubungan positif dengan orang lain (47,2%), prestasi (22,4%), lingkungan kerja fisik (17,0%), kompensasi (12,0%), kesehatan (1,5%). Hubungan positif dengan orang lain merupakan faktor terbesar yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja.

Menurut Prakoso (2017) dalam penelitiannya *Happiness at work* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT X menunjukkan bahwa semakin karyawan merasakan *happiness at work* maka semakin tinggi pula OCB pada karyawan. *Happiness at work* memberikan sumbangan efektif sebesar 34,1% terhadap OCB pada Karyawan PT X.

Penelitian Happiness at Work menurut Chiumento (2007) memunculkan hasil yang menarik bahwa kebahagiaan karyawan di lingkungan kerja berkaitan dengan dua hal utama yaitu relasi sosial dan hasil kerja.

Hakim (2014) dalam penelitiannya Hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan kerja pada Industri Kreatif. Menunjukkan koefisien korelasi bernilai positif yang berarti semakin tinggi otonomi kerja maka kebahagiaan kerja pekerja kreatif juga akan tinggi.

Menurut Karundeng (2016) dalam penelitiannya tentang hubungan kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja kerja menyatakan bahwa *hapiness* terbukti memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja.

Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu subjek yang di teliti adalah karyawan di salah satu PT di Surabaya, alat ukur, teknik pengambilan data dan analisis data. Namun, juga terdapat persamaan yaitu sama-sama meneliti *happiness at work*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Happiness at work

1. Definisi *Happiness*

Istilah kebahagiaan oleh beberapa tokoh sering disamakan dengan kesejahteraan subjektif (Diener et al., 2003 dalam putri 2009). Hal ini dikarenakan definisi kebahagiaan telah menjadi perdebatan selama berabad-abad sehingga beberapa ilmuwan menggunakan istilah kesejahteraan subjektif sebagai istilah ilmiah dari kebahagiaan (Diener et al, dalam Putri 2009). Kebahagiaan didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai dengan tingginya derajat kepuasan hidup, afek positif, dan rendahnya derajat afek negatif (Carr, 2004 dalam Putri 2009). Definisi lain yang serupa juga diungkapkan oleh Diener et al (2003 dalam Putri 2009) yang menggunakan istilah kesejahteraan subjektif sebagai sinonim dari kebahagiaan, yaitu: *“subjective well-being emphasizes an individual’s own assessment of his or her own life – not the judgment of experts and includes satisfaction (both in general and satisfaction with specific domains), pleasant affect, and low negative affect.”* (Diener et al. 2003 dalam Putri 2009)

Pengertian bahagia oleh Rawls (2009), dalam Nugroho
2104 didefinisikan sebagai suatu bentuk eksekusi dari rencana

Dari definisi tersebut diketahui bahwa kebahagiaan menekankan pada penilaian individu terhadap kehidupannya (bukan penilaian ahli). Selain itu, kebahagiaan juga melibatkan kepuasan (kepuasan secara umum dan kepuasan pada ranah kehidupan yang spesifik), afek yang menyenangkan, dan rendahnya afek negatif.

2. Definisi *Happiness at Work*

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu disetiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Pryce dan Jones, 2010 dalam Wulandari 2014). Pada penelitian ini kebahagiaan di tempat kerja didefinisikan sebagai kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu secara subyektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan di tempat kerja.

Aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja antara lain gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, kepribadian dan sikap. Selain itu, nilai pekerjaan memiliki dampak yang besar pada kebahagiaan individu di tempat kerja (Suojanen, 2012 dalam Wulandari 2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi individu bahagia di tempat kerja yakni kepribadian, budaya, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama dan spiritualitas, serta kerjasama (Carr, 2004 dalam Wulandari 2014).

Definisi kebahagiaan di tempat kerja yang diusulkan oleh Paschoal dan Tamayo (2008) dalam Sourda & Porto 2015, yang memahaminya sebagai prevalensi emosi positif di tempat kerja (termasuk mempengaruhi dan suasana hati) dan persepsi oleh

Kebahagiaan di tempat kerja adalah konsep payung yang mencakup sejumlah besar konstruksi. Mulai dari suasana hati dan emosi sementara hingga sikap yang relatif stabil dan disposisi individu yang sangat stabil pada tingkat orang ke sikap agregat di tingkat unit . Di tempat kerja, kebahagiaan dipengaruhi oleh kejadian berumur pendek dan kondisi kronis dalam tugas, pekerjaan, dan organisasi. Hal ini juga dipengaruhi oleh atribut individu yang stabil seperti kepribadian, dan juga kesesuaian antara apa yang disediakan oleh pekerjaan / organisasi dan harapan, kebutuhan, dan preferensi individu. Memahami kontributor kebahagiaan ini, bersama dengan penelitian terbaru tentang tindakan sukarela untuk meningkatkan kebahagiaan, menawarkan beberapa potensi.(Fisher,2010).

A. Aspek-aspek dari *Happiness at Work* menurut (Suojanen 2012 dalam Wulandari 2014) antara lain gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, kepribadian, sikap dan nilai pekerjaan.

- [illegible]

- Aspek-aspek *Happiness at Work* menurut (Pryce-Jones 2010 dalam Prakoso 2017) yaitu *pride*, *trust*, dan *recognition*.
- Pride : merasa gagah (krn mempunyai keunggulan)
 - Trust : mengakui atau yakin bahwa sesuatu memang benar atau nyata
 - Recognition : perbuatan mengaku atau mengakui

a. Kontribusi

b. Keyakinan

[illegible]

4. Faktor-faktor *Happiness at Work*

- a. Ramah, rekan mendukung
- b. Pekerjaan menyenangkan
- c. Bos yang baik atau manajer lini
- d. Kerja yang baik / keseimbangan hidup
- e. Pekerjaan yang bervariasi
- f. Keyakinan bahwa kita lakukan sesuatu yang berharga
- g. Merasa bahwa apa yang kita lakukan membuat perbedaan
- h. Menjadi bagian dari tim sukses
- i. Pengakuan atas prestasi kami
- j. Gaji yang kompetitif

a. Hubungan positif dengan orang lain (dukungan rekan kerja dan atasan yang bijaksana)

- Faktor-Faktor *Happiness at Work* menurut Pryce-Jones 2010 dalam Prakoso 2017 antara lain kontribusi, keyakinan, kultur, komitmen, dan kepercayaan diri.

- ## B. Organizational Climate

Menurut Taiguri dan Litwin (1968; dalam Wirawan, 2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi

yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Simamora (2004) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Di sisi lain, Schneider dalam Yusop (2007) menganggap iklim organisasi sebagai suatu peristiwa, suasana tingkah laku dan tindakan-tindakan di dalam organisasi. Ia juga mengartikan iklim organisasi sebagai konsep yang terkait dengan penghargaan para anggota organisasi terhadap diri mereka. Menurutnya, iklim organisasi memfokuskan pada fungsionalisasi sebuah organisasi, sedangkan budaya berfokus tentang mengapa organisasi berfungsi demikian.

Kemudian dikemukakan oleh Luthans (2006) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Iklim organisasi adalah sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerja sehubungan dengan organisasi mereka (Payne & Pugh dalam Putri, 2016). Tanggapan ini terutama

dihasilkan dari interaksi struktur organisasi dengan tujuan, kebutuhan dan kemampuan individu atau kelompok.

Iklm yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai prestasi pekerja. Bilamana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi), maka dapat diharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan, dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang. Dengan perkataan lain hasil akhir atau perilaku ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.

Iklm organisasi mengacu pada persepsi bersama atas “berbagai hal yang ada disekitar” (Reichers & Schneider, 1990), persepsi bersama dari kebijakan-kebijakan, praktek, dan prosedur. Untuk tambahan, istilah tersebut mengandung perbedaan yang sedikit dari iklim secara emosional, yaitu bagaimana masyarakat secara umum merasakan dalam normal, keseharian praktek bisnis mereka (Reichers & Schneider, 1990; Schein, 1985), yang secara umum mengacu kepada lebih dalam, kurangnya kesadaran untuk memegang nilai-nilai, perilaku, dan arti.

Konsep dari iklim organisasi telah lama ada di ranah psikologi industry dan organisasi. Reichers dan Schneider (1990),

Mengidentifikasi jumlah karakteristik dari iklim yang nampak berhubungan dengan beberapa jenis dari pembangkit motivasi. Lebih penting lagi, pengalaman konsultasi kami menunjukkan bahwa dimensi yang spesifik dari iklim memiliki dampak yang dapat diprediksi dalam kebiasaan memotivasi dan dapat diukur serta dapat diatur oleh yang bertanggung jawab terhadap penampilan keorganisasian. Kami telah menemukan bahwa iklim dapat digambarkan dan diukur dalam enam istilah pembagian dimensi: struktur, standar, tanggungjawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

2. Standar

Mengukur perasaan akan tekanan untuk meningkatkan penampilan dan tingkat kebanggaan yang dimiliki pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Standar yang tinggi berarti bahwa orang-orang selalu mencari cara untuk meningkatkan penampilan. Standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk penampilan.

3. Tanggungjawab

Merefleksikan perasaan akan “menjadi boss mereka” oleh pegawai dan tidak mengecek ulang keputusan dengan yang lain. Makna tanggungjawab yang tinggi menandakan bahwa pegawai

merasa percaya diri untuk memecahkan masalah mereka sendiri. Tanggungjawab rendah mengindikasikan bahwa pengambilan resiko dan pengujian pendekatan baru cenderung ditakuti/dihindari.

4. Penghargaan

Mengindikasikan perasaan dihargai untuk pekerjaan yang bagus. Hal ini merupakan ukuran untuk tempat penekanan antara hadiah, kritik dan hukuman. Iklim penghargaan yang tinggi dikarakterisasikan dengan keseimbangan yang tepat antara hadiah dan kritikan. Penghargaan yang rendah berarti pekerjaan yang bagus tidak selalu dihadiahi.

5. Dukungan

Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang berlaku didalam pekerjaan secara berkelompok. Dukungan dikatakan tinggi apabila pekerja merasa bahwa mereka adalah bagian dari sebuah tim yang berfungsi dengan baik dan ketika mereka merasa bahwa mereka dapat memperoleh bantuan (terutama dari boss) jika mereka membutuhkannya. Ketika dukungan dikatakan rendah apabila pekerja merasa terisolasi dan sendiri. Dimensi dari iklim ini meningkat kepentingannya untuk model e-business sekarang ini, yang mana sumber penghasilan adalah sungguh paksaan yang berat dan premi (bayaran asuransi) ditempatkan pada teamwork.

6. Komitmen

Merefleksikan rasa bangga pegawai dalam keikutsertaan di organisasi dan tingkat komitmen mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi. Perasaan yang kuat dari komitmen diasosiasikan dengan tingginya tingkat kesetiaan pribadi. Level komitmen yang lebih rendah mengartikan bahwa pekerja merasa apatis (mengacuhkan) terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya.

Enam iklim dimensi tersebut adalah sesuatu yang mengizinkan kita, didalam praktek kosultasi kita, untuk dapat mengatur dalam konsep tidak jelas akan iklim keorganisasian.

2. Dimensi *Organizational Climate*

Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Studi yang dilakukan oleh pakar iklim organisasi menunjukkan paling tidak 460 jenis lingkungan kerja dengan iklim organisasinya masing-masing (dalam Wirawan, 2007).

1) Teori Stringer

Berdasarkan teori Robert Stringer, dimensi iklim organisasi dibagi menjadi 6 (enam) bagian, menurut Stringer karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim

a) Struktur

b) Standar-standar

c) Tanggung jawab

[illegible]

d) Penghargaan

e) Dukungan

[illegible]

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Climate

1. Pengalaman dengan iklim kerja sebelumnya.
2. Pengaruh dari tekanan-tekanan sistem organisasi dan oleh karakteristik tugas yang dibebankan pada karyawan.
3. bahwa kebutuhan-kebutuhan karyawan tertentu, harapan dan nilai-nilai dari anggota organisasi merepresentasikan masukan yang signifikan terhadap penentu iklim kerja.

1. Kebijakan dan praktek manajemen

[illegible]

Struktur menyatakan cara organisasi mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan-kegiatan ke arah tujuan. Struktur merupakan cara yang selaras menempatkan manusia sebagai bagian organisasi pada suatu hubungan yang relatif tetap.

3. Teknologi Kerja

Lingkungan luar yang pada umumnya menggambarkan kekuatan yang berada diluar organisasi yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri (misalnya kondisi pasar, kondisi ekonomi, dan seterusnya).

kekuatan yang berada diluar organisasi yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri (misalnya kondisi pasar, kondisi ekonomi, dan seterusnya).

orang lain didekatnya. Keluarga dan teman-teman diharapkan dapat membantu individu dalam pemecahan setiap masalah (Baron&Byrne, 2003 dalam Pradita 2014). Broman membuktikan bahwa dukungan sosial secara efektif dapat mengurangi gejala distress individu dalam masa-masa penuh tekanan (Peplau, 1997 dalam Pradita 2014).

Sedangkan menurut Smet (1994 dalam Churin'iyin, 2016), dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal atau non-verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapatkan karena mereka mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima.

Individu yang mendapatkan dukungan sosial yang baik, percaya bahwa dirinya dicintai dan dipedulikan, dihormati dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan sosial yang termasuk didalamnya keluarga dan organisasi komunitas. Kurangnya dukungan sosial disaat seseorang membutuhkan, merupakan sumber stres lain yang akan memperburuk kondisi psikologis dan kesehatan fisiknya (Taylor, 2009 dalam Pradita 2014).

Blanchard dan Thacker (2007 dalam Tandafatu 2016) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerja mereka. Dengan mendapatkan dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap

karyawan, maka kinerja kerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memberikan semangat kepada para karyawan sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar karyawan di dalam lingkungan kerja.

Dukungan dari sesama rekan kerja juga berfungsi sebagai sumber ide dan pengetahuan yang dapat merangsang kreativitas karyawan. Interaksi dengan sesama rekan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan menciptakan tekanan pada karyawan untuk memperkenalkan ide-ide baru yang mereka miliki (Cummings and Oldham, dalam Marasabessy, 2014). Teori yang relevan memotret fenomena ini adalah teori pertukaran social (social exchange theory) menunjukkan bahwa keterlibatan dalam hubungan saling timbal balik (reciprocal) merupakan bentuk penting dari interaksi manusia. Ketika orang merasa bahwa orang lain dalam organisasi mendukung mereka, mereka akan membalas terhadap orang-orang tersebut (Blau, dalam Marasabessy, 2014). Madjar (2005) dalam Marasabessy, 2014 mengatakan bahwa dukungan dari rekan kerja akan dapat meningkatkan kreativitas karyawan melalui perilaku berbagi informasi, yang mana perilaku berbagi informasi ini dapat memberikan stimulasi kognitif kepada karyawan untuk dapat mengembangkan ide-ide yang mereka miliki.

Menurut Caplan (dalam Crider, 1983 dalam Sugiyanto 2010) dukungan sosial mempunyai 3 komponen, yaitu :

- Perhatian emosional yaitu individu merasa bahwa orang-orang yang ada di sekitarnya memberikan perhatian pribadi pada dirinya dan membantu memecahkan masalah, baik masalah yang dihadapi dalam pekerjaan maupun masalah pribadi. Informasi yaitu individu mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan dan juga dapat menyampaikan informasi kepada individu-individu yang lain. Pemberian dorongan dan penilaian (umpan balik) yaitu individu mendapatkan perhatian dorongan, umpan balik atau penilaian yang mendukung atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Sarafino (2006) dalam Wicaksono 2017 dukungan sosial terdiri dari empat aspek yaitu:

- [illegible]

Sinokki 2011 (dalam Iswanto 2016) mengatakan bahwa dukungan sosial dibangun dengan multidimensi atau jenis dukungan yang berbeda. Dimensi penting dari dukungan sosial ialah :

- Dukungan emosional (afeksi) meliputi perasaan peduli, empati, kasih sayang, dan kepercayaan. Dukungan emosional adalah kategori yang paling penting di mana persepsi dukungan disampaikan. Dukungan penilaian meliputi komunikasi informasi yang relevan dengan evaluasi diri dan disebut sebagai dukungan penguatan yang diberikan oleh orang lain. Dukungan informasi merupakan informasi yang diberikan ke orang lain selama masa

Support colleague merupakan dukungan sosial yang datang dari rekan kerja kepada pekerja. Ketika pekerja mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya baik berupa perhatian emosional, memberikan informasi-informasi terkait pekerjaan maupun memberikan umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut akan menimbulkan perasaan positif berupa bahagia dalam bekerja.

E. Landasan Teoritis

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu disetiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya

sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Pryce dan Jones, 2010 dalam Wulandari 2014).

Iklm organisasi adalah sikap, nilai, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerja sehubungan dengan organisasi mereka (Payne & Pugh dalam Putri, 2016). Tanggapan ini terutama dihasilkan dari interaksi struktur organisasi dengan tujuan, kebutuhan dan kemampuan individu atau kelompok.

Iklm yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai prestasi pekerja. Bilamana iklm bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi pada prestasi), maka dapat diharapkan tingkat perilaku ke arah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklm yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan, dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang. Dengan perkataan lain hasil akhir atau perilaku ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan.

Dukungan sosial dapat berasal dari beberapa sumber, yaitu keluarga, teman-teman, dokter, organisasi komunitas ataupun rekan kerja (Sarafino, 2007 dalam Pradita 2014). Individu yang mendapatkan dukungan sosial yang baik, percaya bahwa dirinya dicintai dan dipedulikan, dihormati dan dihargai, serta merupakan

METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasional untuk mencari hubungan antara *organizational climate*, *support colleague* dengan *happiness at work*. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel independen (bebas) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel dependen lainnya (Kuncoro, 2009 : 8).

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (X) adalah *organizational climate* sebagai variabel bebas satu (X1) dan *support colleagues* sebagai variabel bebas dua (X2)

2. Variabel terikat (Y) adalah *happiness at work*

2. Definisi Operasional

a. Definisi Operasional *Happiness at Work*

Happiness at work adalah suatu perasaan positif yang dimiliki individu disetiap waktu kerja yang dapat di ukur melalui skala *happiness at work* berdasarkan aspek berikut :

- a. Hubungan positif dengan orang lain (dukungan rekan kerja dan atasan yang bijaksana)
- b. Prestasi (keberhasilan menyelesaikan tugas, kesesuaian pekerjaan dan mengembangkan diri)
- c. Lingkungan kerja fisik (peralatan kerja dan ruang kerja)
- d. Kompensasi (gaji dan insentif)
- e. Kesehatan (sehat fisik dan rileks)

b. Definisi Operasional *Organizational Climate*

Organizational climate adalah pemikiran atau persepsi pekerja dalam suatu organisasi yang dapat memengaruhi perilaku

Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang mendukung (favorabel) bergerak dari enam sampai satu, dimana pilihan Pada kedua variabel memiliki enam kriteria jawaban yaitu SS (Sangat Setuju) diberi nilai 6, S (Setuju) diberi nilai 5, AS (Agak Setuju) diberi nilai 4, ATS (Agak Tidak Setuju) diberi nilai 3, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1. Sedangkan bobot nilai untuk setiap pernyataan yang bersifat tidak mendukung (unfavorabel) bergerak dari satu sampai dengan enam dengan pilihan SS (Sangat Setuju) diberi nilai 1, S (Setuju) diberi nilai 2, AS (Agak Setuju) diberi nilai 3, ATS (Agak Tidak Setuju) diberi nilai 4, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 5, STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 6.

3. Skala *Support Colleague*

Alat pengukuran *suppoer colleague* ini menggunakan skala yang terdiri dari 24 aitem, masing-masing terdiri dari 22 aitem favorable dan 2 aitem Unfavorable. Skala disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Caplan (dalam Sugiyono 2010) yaitu terdiri dari perhatian emosional, informasi dan penilaian.

Tabel 3
Tabel *Blue Print* Skala *Support Colleague*

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem F	UF	Total	Presentase
Support Colleague	Perhatian emosional	Mendapatkan perhatian dari orang sekitar	1,2,3,4		4	16,6%
		Mendapatkan bantuan dalam pemecahan masalah baik pekerjaan maupun pribadi	5,6,8	7	4	16,6%
		Mendapatkan informasi yang dibutuhkan	9,10,11,12		4	16,6%
	Informasi	Dapat menyampaikan informasi kepada individu-individu yang lain	13,15,16	14	4	16,6%
		Merasa mendapatkan perhatian dan dorongan	17,18,19,20		4	16,6%
	Penilaian	Merasa mendapatkan umpan balik untuk penilaian yang mendukung atas	21,22,23,24		4	16,6%

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* dan Iklim Organisasi diuji validitasnya dengan menggunakan *Software SPSS* (Statistical Product and Service Solution) 16. Validitas menyatakan derajat kesesuaian antara kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dengan kondisi di lapangan. Penilaian kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan (Azwar, 2008). Biasanya digunakan batasan *corrected item-total correlation* $\geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan, aitem yang memiliki *corrected item-total correlation* kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 (Azwar, 2008). Validitas suatu instrumen dapat dilihat dari SPSS 16.00 *for windows* dengan korelasi *product moment*.

a. Validitas aitem *Happiness at Work*

Tabel 4

Tabel Validitas aitem *Happiness at Work*

	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha	Keterangan
AITEM01	.600	$\geq 0,25$	Baik
AITEM02	.593	$\geq 0,25$	Baik
AITEM03	.545	$\geq 0,25$	Baik
AITEM04	-.165	$\geq 0,25$	Tidak Baik

11, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24. Sedangkan aitem yang dianggap tidak baik terdapat 3 aitem yakni aitem nomor 7, 14, 16. Dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

2. Reliabilitas

Suatu instrument (kuesioner) dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*), uji reliabilitas ini dilakukan berdasarkan item valid.

a. *Happiness at work*

Koefisien reliabilitas yang diperoleh hasil bahwa skala *happiness at work* yang dibagikan kepada 30 subyek penelitian adalah 0.849. Menurut Sevilla (1993) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Realibilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan realibitias dengan *cronbach's alpa* 0,8 atau diatasnya adalah baik. Koefisien reliabilitas pada skala skala *happiness at work* menghasilkan nilai 0.849 maka realibilitas skala pada penelitian ini adalah baik, seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Output reliabilitas skala *Happiness at work*

Reliabilitas Chronbach's Alpha	Statistik Jumlah Item
0.849	22

c. Support Colleague

Koefisien reliabilitas yang diperoleh hasil bahwa skala *organizational climate* yang dibagikan kepada 30 subyek penelitian adalah 0,920 Menurut Sevilla (1993) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbatch Alpha $> 0,60$. Realibilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan realibitias dengan *cronbach's alpa* 0,8 atau diatasnya adalah baik. Koefisien reliabilitas pada skala skala *happiness at work* menghasilkan nilai 0,920 maka realibilitas skala pada penelitian ini adalah baik, seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Output reliabilitas skala *Organizational climate*

Reliabilitas	Statistik
Chronbach's Alpha	Jumlah Item
0.920	26

c. Support Colleague

Koefisien reliabilitas yang diperoleh hasil bahwa skala *support colleague* yang dibagikan kepada 30 subyek penelitian adalah 0,844. Menurut Sevilla (1993) Suatu konstruk atau

Berdasarkan tabel 10 dapat memberikan penjelasan bahwa data responden berdasarkan usia dari 30 responden menjadi responden penelitian dari usia termuda 22-31 tahun sebanyak 11 responden dengan presentase 36.7%, dan usia tertua yaitu 32-40 tahun sebanyak 19 responden dengan presentase 63.3%, dan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 32 sampai 40 tahun.

b. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti mengelompokkan data responden berdasarkan jenis kelamin untuk mendapatkan manakah jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin. Berikut gambaran umum responden penelitian berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 11
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jumlah (N)	Presentase (%)
Perempuan	14	46.7%
Laki-laki	16	53.3%
Total	30	100%

Berdasarkan tabel 11 dapat memberikan penjelasan bahwa berdasarkan jenis kelamin dari 30 responden yang menjadi subyek penelitian, diperoleh 14 responden perempuan dengan presentase 46.7% dan 16 jumlah responden laki-laki dengan presentase 53.3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki laki.

2. Deskripsi Data Responden

Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata-rata, standard devias, varians, dan lain-lain. Berdasarkan hasil analisis *descriptive statistic* (SPSS) dapat diketahui skor rata-rata (*mean*) dan standard deviasi dari jawaban responden terhadap skala ukur sebagai berikut:

a. Berdasarkan Usia Responden

Tabel 13
Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	Jumlah	Mean	St.Dev
<i>Happiness at work</i>	22–31 tahun	11	95.1818	7.69179
	32-40 tahun	19	94.7895	9.20494
<i>Organizational climate</i>	22–31 tahun	11	120.91	102.903
	32-40 tahun	19	125.53	119.460
<i>Support colleague</i>	22–31 tahun	11	104.27	5.46060
	32-40 tahun	19	100.26	128.920

Dari tabel 13 dapat diketahui banyaknya data dari kategori usia yaitu 19 responden yang berusia antara 22 sam[pai 33 tahun dan usia 32 sampai 40 tahun sebanyak 11 responden. Pada variabel *Happiness at work* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang berusia antara 23 tahun sampai 31 tahun dengan nilai mean 95.1818. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang berusia 32

tahun sampai 40 tahun dengan nilai mean 94.7894. Sehingga bisa disimpulkan bahwa karyawan yang berumur 23 tahun sampai 40 tahun memiliki nilai *Happiness at work* yang tinggi dari pada kelompok umur yang lebih tinggi. Pada variabel *Organizational climate* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang berusia antara 32 sampai 40 tahun dengan nilai mean 125.53. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang berusia 23 sampai 31 tahun dengan nilai mean 120.91. Sehingga bisa disimpulkan bahwa karyawan yang berumur 32 sampai 40 tahun memiliki nilai tingkat *organizational climate* yang tinggi dari pada kelompok umur yang lebih rendah. Pada variabel *support colleague* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden yang berusia antara 23 sampai 31 tahun dengan nilai mean 104.27. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah responden yang berusia 32 sampai 40 tahun dengan nilai mean 100.26. Sehingga bisa disimpulkan bahwa karyawan yang berumur 23 sampai 31 tahun memiliki nilai tingkat *support climate* yang tinggi dari pada kelompok umur yang lebih tinggi.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 14
Deskripsi Data Subyek Berdasarkan Jenis kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Jumlah	Mean	St.Dev
<i>Happiness at work</i>	Laki-laki	16	93.4375	9.44435
	Perempuan	14	96.6429	7.35482
<i>Organizational</i>	Laki-laki	16	123.81	136.783

<i>climate</i>				
	Perempuan	14	123.86	8.63675
<i>Support</i>	Laki-laki	16	101.75	128.036
<i>colleague</i>				
	Perempuan	14	101.71	8.51631

Dari tabel 14 dapat diketahui banyaknya data dari kategori jenis kelamin diperoleh 16 responden laki-laki dan 14 jumlah responden perempuan. Pada variabel *Happiness at work* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden perempuan dengan nilai mean 96.6429. Pada variabel *Organizational climate* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden perempuan dengan nilai mean 123.86. Pada variabel *Support colleague* nilai rata-rata tertinggi ada pada responden laki-laki dengan nilai mean 101.75. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden perempuan memiliki *Happiness at work* dan *Organizational climate* yang tinggi dibandingkan laki – laki dengan nilai mean 96.6429 dan 123.86 , sedangkan responden laki-laki memiliki *Support colleague* yang tinggi di bandingkan perempuan dengan nilai mean 101.75.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi sebaran jawaban responden pada suatu variabel yang dianalisis. Distribusi sebaran yang normal menyatakan bahwa responden penelitian dapat mewakili populasi yang ada, sebaliknya apabila sebaran tidak normal maka dapat disimpulkan bahwa responden tidak representatif sehingga tidak dapat mewakili populasi. Uji normalitas sebaran pada penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dengan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *Statistical Packages for Social Science* (SPSS). Hasil pengujian normalitas data dengan bantuan Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan data sebagai berikut:

Organizational climate dan *Support Colleague*, *Happiness at Work* dan *Support Colleague*. Dari hasil korelasi ketiga variable tersebut menunjukkan nilai signifikansi < 0.05 . Dimana variabel *Hapiness at Work* dan *Organizational climate* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, *Organizational climate* dan *Support colleague* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, *Happiness at work* dan *Support colleague* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.001, sehingga lebih kecil dari pada taraf signifikansi 0.05.

Berikut table korelasi *Organizational climate*, *Support colleague* dan *Happiness at work* :

Tabel 17
Tabel korelasi *Organizational climate, support colleague dan happiness at work*

No	Variabel	Nilai Korelasi	Sig.
1	Hapiness at Work dan Organizational climate	0.604	0.000
2	Organizational climate dan Support Colleague	0.648	0.000
3	Happiness at Work dan Support Colleague	0.570	0.001

Dari hasil analisis tabel 17 di temukan korelasi tiga variabel.

Korelasi pertama antara variabel *Hapiness at Work* dan *Organizational*

Korelasi kedua antara variabel *Organizational climate* dan *Support Colleague*, dari tabel korelasi tersebut diperoleh besarnya koefisien korelasi antara kedua variabel yaitu: 0.648 dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak, berarti H_a di terima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara *Organizational climate* dan *Support Colleague*, dengan harga nilai koefisien korelasi yang positif yaitu 0.648 artinya semakin tinggi *Organizational climate*, maka semakin tinggi pula *Support colleague*.

[illegible]

C. Pembahasan

Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara *Organizational climate* dan *Happiness at work*. Sedangkan analisis kedua untuk melihat hubungan variabel *Support colleague* dan *Happiness at work*, di peroleh hasil koefisien korelasi 0.570 dengan taraf signifikansi $0.001 < 0.05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara *Support colleague* dan *Happiness at work*, maka keputusannya adalah H_a di terima. Dengan harga nilai koefisien korelasi 0.570 yang positif artinya semakin tinggi *Support colleague*

Korelasi terakhir antara variabel *Organizational climate* dan *Support colleague*, dari tabel korelasi tersebut diperoleh besarnya koefisien korelasi antara dua variabel yaitu: 0.648 dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$ maka maka keputusannya adalah H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel *Happiness at work* dan *Support colleague*, dengan harga nilai koefisien korelasi yang positif yaitu yaitu 0.648 artinya semakin tinggi *Organizational Climate* maka semakin tinggi pula *Support colleague*.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *Organizational climate* dan *Support colleague* terhadap *Happiness at work* pada responden penelitian. Dengan adanya iklim organisasi yang baik. Karyawan akan membuat penilaian mengenai tempat kerja mereka berdasarkan persepsi tersebut, bahwa karyawan merasakan *happiness at work* dalam iklim organisasi yang ada di perusahaan. Perusahaan telah memberikan kesejahteraan seperti income, karier, pujian, relasi social di tempat kerja akan membentuk iklim organisasi yang baik sehingga membuat karyawan merasakan *happiness at work* (Payne & Cooper dalam Prakoso, 2017)

Support colleague merupakan dukungan sosial yang datang dari rekan kerja kepada pekerja. Ketika pekerja mendapatkan dukungan dari rekan kerjanya baik berupa perhatian emosional, memberikan informasi-informasi terkait pekerjaan maupun memberikan umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut akan menimbulkan perasaan positif berupa bahagia dalam bekerja. Menurut Taylor, 2009 dalam Pradita 2014 Individu yang merasakan dukungan sosial yang baik, percaya bahwa dirinya dicintai dan dipedulikan, dihormati dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan sosial di dalam organisasi.

[illegible]

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan oleh individu sehingga karyawan mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja. Menurut Wulandari 2014 faktor-faktor dalam *Happiness at work* adalah hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan. Dalam penelitian ini, hubungan positif dengan orang lain termasuk dukungan rekan kerja dan atasan yang bijaksana. Karyawan yang mendapatkan dukungan kerja dari rekan kerja maupun atasan yang bijaksana akan merasakan emosi positif berupa kebahagiaan dalam bekerja. Selain hubungan positif dari orang lain ada pula prestasi dimana karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dengan baik akan timbul perasaan bahagia pula.

[illegible]

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Organizational Climate*, dan *Support Colleague* secara bersama berpengaruh signifikan terhadap *Happiness At Work*. Artinya organisasi atau perusahaan yang memiliki *Organizational Climate*, dan memiliki *Support Colleague* di dalamnya, akan dapat meningkatkan *Happiness At Work*.
2. *Organizational Climate*, berpengaruh signifikan terhadap *Happiness At Work*. Artinya iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kebahagiaan dalam kerja.
3. *Support Colleague* berpengaruh signifikan terhadap *Happiness At Work*. Artinya dukungan rekan kerja dapat menimbulkan kebahagiaan pekerja dalam bekerja.

B. Saran

Pimpinan PT. Pisma Group Surabaya, harus lebih meningkatkan dan mempertahankan Organizational Climate dan Support Colleague dalam perusahaan agar dapat meningkatkan Happiness At Work dari setiap karyawan, sehingga setiap karyawan dapat lebih mengembangkan lagi ide-ide mereka dan juga meningkatkan prestasi mereka, saling bekerjasama dalam tim, dan juga aktif dalam berbagai kegiatan dan juga dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D S. (2015). Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan komitmen karier pada guru SMA di Kota Salatiga. UNDIP : Salatiga
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryansah, I. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Jurnal Humanitas, Vol. X No.1 Januari 2013
- Azwar, S. (2008). Realibilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Chiumento. (2007). Happiness at Work Index. London : Chiumento Research HR.
- Churin'iyn, A. (2016). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri dengan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pegawai. Skripsi. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Elfida. (2008). Hubungan Antara Religiusitas dan Kebahagiaan. Laporan Penelitian. Fakultas Psikologi: Uin Suska Riau
- Fisher, C D. (2010). International Journal of Management: Happiness at Work. Bond University .
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Jex, S M. (2014). Organizational Psychology : A Scientist Practitioners Approach. Wiley /inc : Canada
- Kuncoro, M. (2009). Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Lussier, N R. (2005). Human Relations in Organization. Applications and Skill Building. New York : Mc Graw Hill
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi
- Marasabessy, Z A. (2014). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreatifitas Karyawan Dengan Autonomi Kerja Dan Efikasi-Diri Kreatif Sebagai Premoderasi. Jurnal Siasat Bisnis. Vol.18 No.1, Januari 2014 Hal 32-44
- Matsumoto, D. (2004). Culture and Psychology : Third Edition. Thomson Learning : USA.
- Meena, S., & M. Agarwal (2014) "The Relationship among Organisational Climate, Job Satisfaction and Happiness of the Employees of Educational Institutions", *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 149-152. Diunduh dari: <http://iasir.net/AIJRHASSpapers/AIJHASS14-378.pdf>. Tanggal 21 Juli 2018.
- Nugroho, I A. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Surakarta. Skripsi. Surakarta: UNS
- Pradita, K Z. (2014). Hardiness di tempat kerja ditinjau dari dukungan sosial rekan kerja pada guru SLB Se-Kota Semarang. UNDIP : Semarang
- Prasetyo, A R. (2015). Gambaran career happiness plan pada dosen. Jurnal Psikologi Undip Vol.14 No.2 Oktober 2015, 174-182

- Prihatsanti, U. (2010) Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behaviour (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukuharjo. Jurnal Psikologi Undip Vol. 7, No. 1, April 2010
- Putri, A M. (2009). Skripsi : Happiness and Quality of Life of Jabodetabek's Citizen (Research on Employed and Unemployed Young Adults). UI : Depok
- Putri, O D. (2016). Hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT PLN (PERSERO) Sidoarjo. Surabaya: Skripsi
- Rudi. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Wanita Berperan Ganda. Surakarta : UMS.
- Stringer , R. (2002). Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect. Pearson Education Inc : USA.
- Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Psikologi Vol 37, NO. 1, JUNI 2010: 94 – 109
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sullaida. (2010). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT PLN cabang Lhokseumawe. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 08, No.3, 2010
- Tandafatu, N K. (2016). Pengaruh dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera Maumere. Yogyakarta : UAJY
- Wartika, A. (2016). Hubungan Iklim Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan. Bandung : UPI
- Wicaksono, A. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Kesejahteraan Subjektif Pada Karyawan PR. Berkah Nalami. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Wijayanto, S A. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). JBMA – Vol. IV, No. 1, Maret 2017.
- Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, S. (2014). Jurnal : Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Yusop, M M. (2007). Iklim Organisasi dan Hubungannya dengan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Pontian, Johor. Johor: Thesis. Universiti Teknologi Malaysia.