
DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEBAHAGIAAN DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA)

Sigit Ary Wijayanto
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram
email : sigitaryw@stieamm.ac.id

ABSTRACT

This research is conducted to investigate the influence of organizational climate towards employee performance with happiness as intervening variable. The population of the research is all the employee of Universitas Muhammadiyah Yogyakarta which is 245 employees from 9 faculties and 25 units/department. Path analysis was used to analysis the data. The result showed that organizational climate is positively influence employee's performance and there is a finding that better orgnizational climate implies to increase employee's happiness at work. The implication of these finding conclude the article.

Keywords : organizational climate, happiness, employee performance

PENDAHULUAN

Studi mengenai iklim organisasi (*organizational climate*) sudah banyak dilakukan dan diketahui manfaatnya bagi organisasi, terutama kaitannya dengan peningkatan kinerja organisasi (Pritchard dan Karasick, 1973; Lawler *et al.*, 1974; Luthans *et al.*, 2008; Menna dan Agarwal, 2014; Haryono: 2014) dan menciptakan organisasi yang efektif (Hardjana, 2006; Wirawan, 2007; Permarupan *et al.*, 2013).

Peran karyawan sebagai fasilitator bagi efektifitas dan efisiensi kelangsungan institusi pendidikan menjadi sangat sentral dalam pencapaian tujuan akhir, yaitu mencetak sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Proses pencapaian tujuan tersebut akan tercapai dengan dukungan peran serta aktif karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penurunan kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja institusi pendidikan tersebut.

Keberadaan perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tidak hanya dilihat sebagai pusat ilmu pengetahuan, pusat penelitian, dan pusat pengabdian masyarakat tetapi juga suatu entitas korporat yang bersaing dalam hal harga, kualitas, dan layanan untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya (Indrajit dan Djokopranoto, 2006:v), sehingga efektifitas pelaksanaan organisasi menjadi isu sentral yang harus terus dikaji, dianalisis, dan diaplikasikan hasilnya untuk menghadapi persaingan yang sedang terjadi. Penelitian ini akan diaplikasikan pada salah satu perguruan tinggi swasta (PTS) Islam terkenal di Yogyakarta.

Dari hasil survei pendahuluan dengan melakukan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan ternyata ada perasaan tenang, nyaman, dan bahagia dalam bekerja karena

harapan dan persepsinya kepada lingkungan kerja positif, walaupun penghasilan yang didapatkan masih belum sesuai keinginannya.

Sementara itu, fenomena yang menarik juga disampaikan oleh Pradinsyah (2012) yang menyatakan fakta di lapangan bahwa banyak karyawan melihat pekerjaan hanya sebagai setumpuk tugas dan kewajiban bukan sebagai sesuatu yang mencerahkan apalagi membahagiakan, dialami oleh sebagian besar perusahaan saat ini, menjadi penyebab kenapa mereka tidak dapat mengeluarkan *passion* dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja yang belum optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Anchor (2010, 2012), Boehm & Lyubomirsky (2008), Fisher (2010), Jones (2010), dan Spreitzer & Porath (2012) yang menyatakan bahwa kebahagiaan (*happiness*) mempunyai kontribusi yang positif terhadap kesuksesan seseorang di tempat kerja.

Adanya perbedaan pandangan antara kedua fenomena di atas, mendorong penulis untuk menguji kembali dampak iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan kebahagiaan sebagai variabel pemediasi (*intervening*) pada lingkungan institusi pendidikan tinggi Islam.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Menurut Hardjana (2006) studi tentang iklim organisasi di lingkungan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan menjadi populer berkat jasa George H. Litwin & Robert A. Stringer, yang kemudian dikenal dengan *lewinian field theory*. Teori ini menghubungkan perilaku manusia dengan lingkungannya. Atau secara singkat perilaku seseorang (karyawan) dalam organisasi dipengaruhi oleh kepribadian atau ciri-ciri karyawan tersebut dan lingkungan (iklim) organisasi. Dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara perilaku, seperti keramahan, permusuhan, dan ketegangan, dengan lingkungan kerja.

Iklim organisasi menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Koys dan De Cotiis (1991) mengembangkan delapan dimensi iklim organisasi berdasarkan pendekatan psikologis, yaitu:

- a. Otonomi (*autonomy*).
- b. Kebersamaan (*cohesion*).
- c. Kepercayaan (*trust*).
- d. Tekanan (*pressure*).

- e. Dukungan (*support*).
- f. Pengakuan (*recognition*).
- g. Kewajaran (*fairness*).
- h. Inovasi (*innovation*).

Kebahagiaan (*Happiness*)

Perasaan puas dan senang dalam semua aspek kehidupan sering disebut kebahagiaan (Moomeni, *et.al.* 2011). Boehm dan Lyubormirsky (2008) mendefinisikan orang yang bahagia adalah seseorang yang selalu merasakan emosi positif. Beberapa manfaat dari kebahagiaan yaitu meningkatkan kesehatan fisik dan mental (Meyers, 2000; Peterson, 2000 dalam Moomeni, *et.al.*, 2011), cenderung lebih kooperatif, dermawan, dan sifat sosial lainnya (Isen, 1970; Kasser dan Ryan, 1996; William dan Shiaw, 1999; dalam Lyubomirsky, *et.al.*, 2005). Lebih jauh, menurut Lyubomirsky, *et.al.* (2005) orang yang bahagia dapat segera merespon kondisi apapun lebih positif dan harmonis; memiliki level stres yang rendah dan sistem kekebalan tubuh yang lebih baik dibandingkan dengan orang yang tidak bahagia. Dalam penelitiannya Fisher (2010) menyampaikan banyak bukti bahwa kebahagiaan mempunyai konsekuensi penting, baik secara individu maupun organisasi.

Jones (2010) mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) sebagai *A mindset which allows you to maximize performance and achieve your potential.*

Pola pikir yang memungkinkan Anda untuk memaksimalkan kinerja dan mengoptimalkan potensi seseorang. Hal ini dapat dilakukan ini dengan menyadari akan posisinya baik ketika bekerja sendiri atau dengan orang lain. Jadi kunci kebahagiaan adalah dengan menyadarinya, serta fokus kebahagiaan tidak hanya pada individu tetapi peran yang bersangkutan dalam sebuah kelompok atau organisasi (Jones, 2010).

Beberapa ahli mempunyai pernyataan mengenai sumber kebahagiaan. Lyubomirsky (2005) menyatakan bahwa kebahagiaan berasal dari 50% secara genetik, 10% dari lingkungan, dan 40% dari berlatih meningkatkan kemampuan diri, seperti mengucapkan salam, melakukan kebaikan, memaafkan, kegiatan sosial, meditasi, dan kegiatan fisik. Menurut Martin Seligman (dalam Ulrich, 2010) ada tiga hal yang telah teridentifikasi sebagai sumber kebahagiaan, yaitu segala hal yang dapat memberi makna yang mendalam (*things we find deeply meaningful*), segala hal yang dapat membuat lebih *engage* (*things that are deeply engaging*), dan segala hal yang membuat lebih baik (*things that simply feel good*).

Hills dan Argyle (2002) menyatakan terdapat delapan indikator dalam mengukur kebahagiaan, yaitu:

- a. Hidup adalah anugerah (*life is rewarding*)
- b. Kewaspadaan mental (*mentally alert*)
- c. Hidup yang menyenangkan (*pleased with life*)
- d. Menemukan hal-hal indah dalam segala hal (*find beauty in things*)
- e. Selalu merasa puas (*satisfied in life*)
- f. Dapat mengatur waktu (*can organized time*)
- g. Tampil menarik (*look attractive*)
- h. Kenangan-kenangan indah (*happy memories*)

Kinerja karyawan

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) versi *online* (<http://kbbi.web.id/kinerja>) mengandung tiga arti yaitu sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Mangkunegara (2005) menyampaikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Rivai et.al. (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Dalam buku lainnya, Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dapat dilihat melalui hasil kinerja sebelumnya dibandingkan dengan kinerja senyatanya di masa sekarang serta dengan periode yang akan datang dalam lingkup tertentu.

Menurut Dessler (2008) ada enam kategori yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu, yaitu:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektivitas.

- e. Kemandirian.
- f. Komitmen kerja.

Iklm organisasi, Kebahagiaan, dan Kinerja

Saat ini seseorang cenderung memilih profesi yang sesuai dengan keinginannya dan lingkungan kerja yang nyaman menjadi pertimbangan lain agar dapat mengoptimalkan kepuasan kerjanya. Organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan karyawan yang termotivasi dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya (Gray dalam Meena dan Agarwal, 2014) serta dapat berpengaruh pada level kebahagiaannya. Penelitian Meena dan Agarwal (2014) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja, dan iklim organisasi dengan kebahagiaan. Survei Majalah SWA (Pambudi, 2012) juga menghasilkan bahwa suasana kerja yang nyaman menjadi salah satu faktor utama yang dapat membahagiakan karyawan selain suasana kekeluargaan, saling menghargai, bekerjasama dan saling mengisi.

Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (baik sebagai individu maupun kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi (contoh pemasok, konsumen, konsultan, dan lain-lain). Persepsi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam organisasi, jika sikap dan perilakunya positif maka organisasi akan sangat diuntungkan karena akan berimbas pada kinerja individu tersebut. Seperti yang disampaikan Wirawan (2007) bahwa iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi.

Haryono (2012) dalam risetnya menyampaikan bahwa untuk meningkatkan kerjanya, karyawan membutuhkan iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja yang tidak kondusif akan menyebabkan demotivasi. Iklim kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga akan mendorong untuk bekerja lebih giat.

Penelitian Petterson *et.al.*, (2004) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dimensi iklim terhadap produktifitas organisasi. Berada jauh di atas kompensasi/gaji, karyawan lebih mengharapkan manfaat lain dari organisasi tempat mereka bekerja seperti penghargaan terhadap prestasi kerja, pertumbuhan dan pengembangan karir, iklim kerja yang harmonis, dan dukungan dari manajerial (Permarupan *et.al.*, 2012). Penelitian lainnya tentang iklim organisasi banyak yang dikaitkan dengan kepuasan kerja (Idrus, 2006; Sullaida, 2010; Ayudiarini, 2012), komitmen karyawan (Aktami, 2011). Peningkatan kepuasan kerja maupun komitmen karyawan secara keseluruhan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kebahagiaan juga berpengaruh positif baik di level individu maupun di lingkungan perusahaan atau organisasi, antara lain karyawan yang puas dan bahagia mengerjakan dengan lebih

baik dan lebih sukses ditempat kerja (Boehm dan Lyubomirsky, 2008; Fisher, 2010), lebih banyak memperoleh penghasilan (Diener *et.al.* dalam Boehm dan Lyubomirsky, 2008). Perusahaan yang karyawannya bekerja sangat bergairah dan bahagia terbukti berpengaruh besar terhadap meningkatnya kinerja perusahaan (Spreitzer dan Porath, 2012).

Dari uraian di atas, maka diajukan hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

H1: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan

H2: Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di salah satu institusi pendidikan tinggi swasta ternama yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Populasi yang menjadi responden penelitian adalah seluruh karyawan (tenaga kependidikan) yang berstatus tetap yayasan yang berjumlah 245 orang yang terbagi dalam 25 unit/bagian dan 9 fakultas.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebar sebanyak 245 eksemplar kuesioner kepada seluruh karyawan berstatus tetap yayasan. Dengan rincian 131 eksemplar dibagikan kepada karyawan unit/bagian (non fakultas) dan sisanya 114 eksemplar kepada karyawan fakultas. Pengembalian kuesioner mencapai 184 eksemplar atau *response rate*-nya 75,1%.

Instrumen iklim organisasi menggunakan kuesioner terstruktur penelitian Koys dan DeCotiis (1991). Instrumen kebahagiaan menggunakan kuesioner dari Hills dan Argyle (2002). Sedangkan instrumen kinerja karyawan mengembangkan indikator dari Dessler (2008) dengan pengukuran kinerja berdasarkan persepsi. Semua kuesioner menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi 6 skala pengukuran (1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=agak tidak setuju, 4=agak setuju, 5=setuju, 6=sangat setuju). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS. Secara umum, definisi operasional dijelaskan di tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional

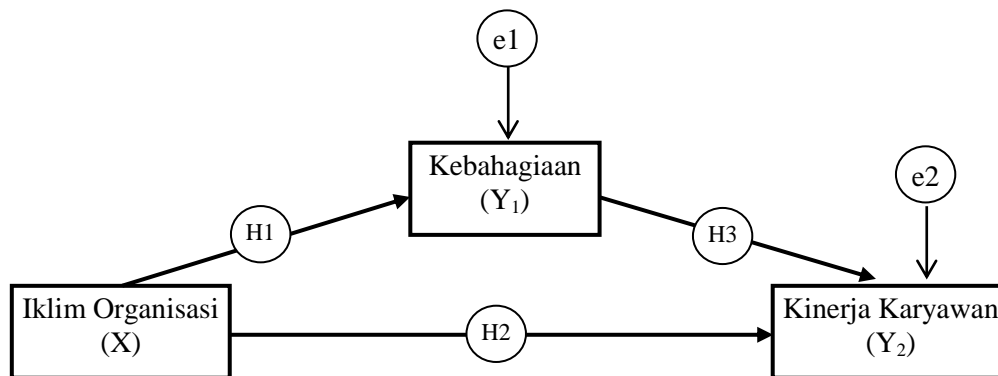
Variabel	Indikator	Sumber
Iklim organisasi adalah semua lingkungan yang dihadapi oleh individu dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-	1. Otonomi. Persepsi mengenai penentuan sendiri prosedur kerja, tujuan, dan prioritas. 2. Kebersamaan. Perasaan kebersamaan antar organisasi, termasuk kemauan anggota organisasi untuk menyediakan bahan-bahan bantuan	Koys dan De Cotiis (1991)

<p>tugas keorganisasiannya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kepercayaan. Persepsi kebebasan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan anggota organisasi level atas mengenai isu sensitif dan personal dengan harapan bahwa integritas komunikasi seperti itu tidak dilanggar 4. Tekanan. Persepsi mengenai tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas dan standar kinerja 5. Dukungan. Persepsi toleransi perilaku anggota organisasi oleh atasannya, termasuk membiarkan anggota belajar dari kesalahannya tanpa ketakutan hukuman 6. Pengakuan. Persepsi bahwa kontribusi anggota organisasi dihargai dan diakui oleh organisasi 7. Kewajaran. Persepsi bahwa praktik organisasi adil, wajar, dan tidak sewenang-wenang atau berubah-ubah 8. Inovasi. Persepsi bahwa perubahan dan kreativitas didukung, termasuk pengambilan risiko mengenai bidang-bidang baru di mana anggota organisasi tidak atau sedikit mempunyai pengalaman sebelumnya 	
<p>Kebahagiaan adalah serangkaian emosi positif yang dirasakan seseorang dalam setiap aspek kehidupan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hidup adalah anugerah (<i>life is rewarding</i>) 2. Kewaspadaan mental (<i>mentally alert</i>) 3. Hidup yang menyenangkan (<i>pleased with life</i>) 4. Menemukan hal-hal indah dalam segala hal (<i>find beauty in things</i>) 5. Selalu merasa puas (<i>satisfied in life</i>) 6. Dapat mengatur waktu (<i>can organized time</i>) 7. Tampil menarik (<i>look attractive</i>) 8. Kenangan-kenangan bahagia (<i>happy memories</i>) 	<p>Hills dan Argyle (2002)</p>
<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, kesungguhan, pengalaman, dan waktu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. 2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan waktu. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4. Efektivitas. Tingkat penggunaan 	<p>Dessler (2008)</p>

	<p>sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.</p> <p>5. KemandirianTingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.</p> <p>6. Komitmen kerja. Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.</p>	
--	---	--

HASIL ANALISIS

Penelitian ini akan menguji tiga hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan struktur jalur sebagai berikut:



Gambar 1: Diagram Jalur

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X + e_1 \tag{1}$$

$$Y_2 = b_2X + b_3Y_1 + e_2 \tag{2}$$

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Koefisien Jalur	Variabel Independen	Variabel Dependen	R ²	Standardized Coefficients (Beta)	Sig	Keputusan
Model I	X	Y ₁	0,052	0,229	0,002	Diterima
Model II	X	Y ₂	0,147	0,243	0,001	Diterima
	Y ₁	Y ₂		0,245	0,001	Diterima

Dari tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi baik koefisien jalur model I (IO)maupun koefisien jalur model II dibawah 0,05. Hasil ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kebahagiaan dan variabel iklim organisasi dan

kebahagiaan terhadap kinerja karyawan. Untuk koefisien jalur model I, nilai R^2 sebesar 0,052 menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh iklim organisasi (IO) terhadap kebahagiaan (KB) hanya 5,2%, sementara sisanya 94,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Sementara untuk koefisien jalur model II, nilai R^2 sebesar 0,147 artinya bahwa kontribusi iklim organisasi (IO) dan kebahagiaan (KB) terhadap kinerja karyawan (KI) sebesar 14,7%, sisanya 85,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh langsung dan tidak langsung dari iklim organisasi dan kinerja karyawan dapat adalah sebagai berikut:

$$\begin{array}{l} \text{Pengaruh Langsung} \\ X \rightarrow Y_2 \qquad \qquad \qquad = 0,243 \\ \text{Pengaruh Tidak Langsung} \\ X \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 \qquad = 0,229 \times 0,245 \qquad = \underline{0,056} \\ \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad \qquad = 0,299 \end{array}$$

Dari penjelasan tersebut yaitu pengaruh langsung 0,243 lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung 0,056. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan (Y_1) tidak mampu memediasi hubungan antara iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y_2).

PEMBAHASAN

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan karyawan tenaga kependidikan UMY. Ini artinya persepsi karyawan tentang iklim organisasi di UMY mampu membuat mereka merasa bahagia. Walaupun persepsi mereka tentang iklim organisasi di UMY sudah baik, seperti responden setuju bahwa pimpinan telah mendelegasikan tugas sesuai dengan kemampuannya, dan saling menghargai sesama rekan kerja ditunjukkan dengan ketika temannya mendapatkan penghargaan atas prestasinya, rekan-rekan lainnya langsung memberi ucapan selamat, saling memberikan motivasi positif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta karyawan meyakini bahwa kompensasi telah diberikan secara adil sesuai dengan kontribusinya terhadap organisasi.

Sebagian besar karyawan sudah merasakan atribut kebahagiaan dengan baik, seperti memiliki *mindset* bersyukur dan menghargai hidup, efeknya segala sesuatu akan lebih mudah dilakukan serta merasa senang bekerja di UMY, karena mereka bekerja di lingkungan persyarikatan Muhammadiyah sehingga merasa “bekerja di tempat sendiri”. Jadi, dapat disimpulkan kebahagiaan mereka berasal dari sumber lain selain iklim kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meena dan Agarwal (2014), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antar iklim organisasi dan kebahagiaan. Lebih lanjut Meena dan Agarwal (2014) menyatakan ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan merasa bahagia atau tidak bahagia, karena memang kebahagiaan itu sendiri bersifat subyektif, yang tentu saja masing-masing individu berbeda. Walaupun beberapa ahli menyatakan bahwa sumber dari kebahagiaan adalah lingkungan atau keadaan disekitarnya (Fisher, 2010; Lyubomirsky *et.al.*, 2005). Survei yang dilakukan majalah SWA yang menyatakan suasana kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih bahagia, selain faktor lain seperti suasana kekeluargaan, saling menghargai, bekerjasama dan saling mengisi (Pambudi, 2012)

Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik/tinggi kebahagiaan yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sebaliknya apabila kebahagiaan dirasakan buruk/rendah, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Jadi, dapat dikatakan bahwa kebahagiaan merupakan salah satu penentu tinggi/rendahnya kinerja karyawan tenaga kependidikan di UMY.

UMY sebagai institusi yang berlandaskan Islam membuat lingkungan kerja yang islami, dampaknya tentu saja pada karyawannya, *mindset* bersyukur (atau dalam penelitian ini menjadi bagian dari indikator kebahagiaan) bahwa hidup ini sangat berharga, banyak keindahan yang dapat ditemukan dalam hidup, dan merasa waspada secara mental terhadap tantangan yang muncul, membuat karyawan UMY bekerja dengan lebih baik.

Penelitian lain yang mendukung seperti Jones (2010) yang menyatakan kebahagiaan dalam lingkungan kerja akan membawa dampak positif, antara lain lebih cepat mendapatkan promosi jabatan, menghasilkan pendapatan lebih, lebih banyak dukungan, lebih banyak ide-ide kreatif, pencapaian tujuan lebih cepat, interaksi lebih baik dengan kolega, pembelajar, lebih sukses, dan lebih sehat. Hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa karyawan yang bahagia akan lebih sukses ditempat kerja (Boehm dan Lyubomirsky, 2008; Fisher, 2010), lebih banyak memperoleh penghasilan (Diener *et.al.* dalam Boehm dan Lyubomirsky, 2008). Perusahaan yang karyawannya bekerja sangat bergairah dan bahagia terbukti berpengaruh besar terhadap meningkatnya kinerja perusahaan (Spreitzer dan Porath, 2012).

Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik/tinggi persepsi iklim organisasi maka kinerja karyawan juga

semakin meningkat, sebaliknya apabila iklim organisasi dipersepsikan buruk/rendah, maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

Iklim organisasi di UMY dinilai telah menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi. Kebebasan dalam menentukan alternatif penyelesaian tugas, pendelegasian tugas yang sesuai dengan “porsi” dan kemampuan karyawan serta kepedulian yang tinggi sesama rekan kerja dinilai telah dilaksanakan dengan baik, sehingga karyawan dengan ikhlas bekerja memberikan kinerja terbaiknya. Atau dapat dikatakan bahwa iklim kerja di UMY merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan tenaga kependidikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Haryono (2012) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerjanya, karyawan membutuhkan iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja yang tidak kondusif akan menyebabkan demotivasi. Permarupan (2013) menyatakan pentingnya penghargaan terhadap prestasi kerja, pertumbuhan dan pengembangan karir, iklim kerja yang harmonis, dan dukungan dari manajerial, selain itu Patterson *et.al.* (2004) menyatakan adanya hubungan antar iklim organisasi dengan produktifitas kerja individu yang akan berimbas pada produktifitas organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kebahagiaan sebagai variabel intervening studi kasus di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Atau bisa dikatakan bahwa persepsi iklim organisasi mampu meningkatkan kebahagiaan karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Artinya semakin baik/tinggi persepsi iklim organisasi maka kinerja karyawan tenaga kependidikan UMY juga semakin meningkat, dan sebaliknya apabila iklim organisasi dipersepsikan buruk/rendah, maka kinerja karyawan tenaga kependidikan UMY juga semakin rendah.
3. Kebahagiaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Artinya semakin baik/tinggi kebahagiaan yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan tenaga kependidikan UMY juga

semakin meningkat, sebaliknya apabila kebahagiaan dirasakan buruk/rendah, maka kinerja karyawan tenaga kependidikan UMY juga semakin rendah.

4. Kebahagiaan tidak mampu menjadi pemediasi dalam hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Artinya iklim organisasi secara langsung dapat memprediksi peningkatan/penurunan kinerja karyawan tenaga kependidikan UMY.
5. Adanya temuan yang menunjukkan karyawan tenaga kependidikan UMY mempunyai pemikiran kuat bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah sehingga ada *mindset* bersyukur dan ikhlas menerima apa yang diberikan.
6. Bekerja dilingkungan Muhammadiyah merupakan harapan karyawan tenaga kependidikan UMY karena mereka dapat ikut memberikan sumbangsih dalam mengembangkan organisasi Muhammadiyah.

Implikasi Penelitian

Secara praktis, pencapaian kinerja karyawan yang optimal merupakan syarat mutlak agar perusahaan atau organisasi dapat menjadi *extraordinary* dan memenangkan persaingan bisnis. Atau minimal organisasi dapat tetap eksis mempertahankan kelangsungan hidupnya. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, antara lain: *pertama*, iklim organisasi yang merupakan bagian dari “lingkungan eksternal” individu, seperti peran pimpinan dalam pendelegasian tugas, *human relation* sesama rekan kerja, pengembangan karir, serta kompensasi yang sesuai. *Kedua*, kebahagiaan karyawan, yang saat ini sudah banyak penelitian yang membuktikan bahwa kebahagiaan menjadi faktor penentu kesuksesan karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi pengayaan dalam bahan kajian mengenai peningkatan kinerja karyawan, terutama yang berhubungan dengan iklim organisasi dan kebahagiaan karyawan, khususnya dilingkungan institusi pendidikan Islam. Di sisi lain hasil wawancara menunjukkan bahwa faktor religiusitas dan rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi (dalam hal ini Muhammadiyah) membuat mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

Saran

Bagi instansi, iklim organisasi saat ini sudah dipersepsikan baik, selanjutnya adalah mempertahankan dan meningkatkannya agar dapat menjaga kinerja karyawan dalam organisasi. *Mindset* bekerja merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT, dapat menjadi kultur religiusitas yang harus terus dijaga dan ditanamkan dalam bentuk aturan dan sosialisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, *pertama*, peneliti dapat menambahkan variabel lain seperti pengaruh relijiusitas dan etika kerja islami sebagai variabel dalam insitusi pendidikan Islam. *Kedua*, faktor kebahagiaan tetap dijadikan sebagai variabel mediasi dengan tetap menggunakan iklim organisasi, dengan membandingkan kinerja antara tenaga kependidikan dan tenaga pendidik (dosen). *Ketiga*, konstruk kebahagiaan dapat menggunakan tambahan satu indikator atau pernyataan yaitu “*apakah anda bahagia?*”, sifatnya untuk mempertegas indikator kebahagiaan yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anchor, S., (2010), *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology that Fuel Success and Performance at Work*, 1st edition. Crown Publishing, New York.
- _____, (2012), “Positive Intelligence”, *Harvard Business Review*, January – February 2012. Diunduh dari <http://hbr.org/2012/01/positive-intelligence/ar/1>. Tanggal 9 Februari 2012.
- Aktami, B., (2011), “Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan”. Diunduh dari: http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel_94106003.pdf. Tanggal Juni 2013.
- Bakker, Arnold B., & Oerlemans, Wido G.M., (2010) “Subjective well-being in Organizations”, Chapter in K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.) *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press. Diunduh dari: <http://www.pop-lab.com/beheer/userupload/papers/27.pdf>. Tanggal 7 April 2015.
- Boehm, J.K., & S. Lyubomirsky, (2008), “Does Happiness Promote Career Success?”, *Journal of Career Assessment*, Vol.16 No.1 p.101-116. Diunduh dari: <http://drsonja.net/wp-content/themes/drsonja/papers/BL2008.pdf>. Tanggal 30 Juli 2012.
- Dessler, G. (2008) *Human Resources Management*, Ed.12, Cet.1, Prentice-Hall.
- Diener, E., & R.E. Lucas (1999) Personality and Subjective Well-Being. In Kahneman, D., E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The Foundation of Hedonic Psychology*. p.213-229, Russell Sage Foundation, New York.
- Ferdinand, A., (2011), *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fisher, C.D. (2010) “Happiness at Work”, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12, Issue 4, 384-412.
- Greenberg, J. & Baron R.A. (2003), *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 8th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Hardjana, A. (2006) “Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi”, *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 3, No. 1, Juni 2006, 1-36. Diunduh dari: <http://sbm.binus.ac.id/files/2013/04/Iklim-Organisasi.pdf>. Tanggal Juni 2013.
- Haryono, A. (2012) “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Universitas Negeri Semarang”, *Educational Management 1 (1) (2012)*, 75-82.

- Hills, P., & M. Argyle (2002), “The Oxford Happiness Questionnaire: a Compact Scale for the Measurement of Psychological Well-Being”, *Personality and Individual Differences*, 33, 1073-1082, Elsevier Science Ltd.
- Indrajit, R.E., & Djokopranoto, R., (2006) *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Indriantoro, N. & Supomo, B., (2002) *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Cetakan ke-2, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Jones, J.P., (2010) *Happiness at Work: Maximizing your Pscychological Capital for Success*, Wiley-Blackwell, United Kingdom, 1st edition.
- Koys, D.J., & T.A. DeCotiis (1991) “Inductive Measures of Psychological Climate”, *Human Relations*, Vol. 44, No. 3, 265-285.
- Kreitner, R., & A. Kinicki (2003) *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, F., (2011) *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, McGraw-Hill/Irwin, 12th Edition.
- Luthans, F., S.M. Norman, B.J. Avolio, & J.B. Avey, (2008) “The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate – Employee Performace Relationship”, *Jurnal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Lyubomirsky, S., KM. Sheldon, & D. Schkade (2005) “Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change”, *Review of General Psychology*, Vol. 9 No. 2, 111-131.
- 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 24 Oktober 2014.
- Momeni, M., N.S. Kalali, MRA. Anvari, Z. Raoofi, & A. Zarrineh, (2011) “What Kind of People are the Happiest? An Empirical Study”, *International Review of Business Research Papers*, Vol. 7. No. 3. May 2011, pp. 42-54. Diunduh dari: <http://www.bizresearchpapers.com/4.%20Reza-edited.pdf>. Tanggal 4 Januari 2013.
- Pambudi, T.S., (2012) Mereka Bahagia, Anda? Artikel *Majalah SWA* 09, No. XXVIII, edisi 26 April – 9 Mei 2012, hal.32-42.
- Patterson, M., Warr, P., West, M. (2004) “Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Effect and Employee Level”, *CEP Discussion Paper No.626, Center for Economic Paper*, April 2004. Diunduh dari: http://eprints.lse.ac.uk/19977/1/Organizational_Climat_and_Company_Productivity_the_Role_of_Employee_Affect_and_Employee_Level.pdf. Tanggal 19 November 2015.
- Permarupan, P.Y., Roselina A.S., Raja S.R.K. (2013) “The Impact of Organizational Climate on Employee’s Work Passion and Organizational Commitment”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 107, p. 88-95, Elsevier Ltd.
- Pradinsyah, A., (2012) Kebahagiaan, Tren Terkini dalam HR, diunduh dari: <http://swa.co.id/column/kebahagiaan-tren-terkini-dalam-hr>, Tanggal 2 Agustus 2012.
- Prawirosentono, S., (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

- Rivai, V., AFM. Basri, E.J. Sagala, & S. Murni (2005) *Performance Appraisal*, Edisi 2, RajaGrafindo, Jakarta.
- Rivai, V. & E.J. Sagala (2009) *Manajemen SDM untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Edisi 2, RajaGrafindo, Jakarta.
- Seligman, M.E.P. (2005) *Authentic Happiness: Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif* (terjemahan), Penerbit Mizan, Bandung, Cet.1.
- Spreitzer, G. & Porath, C. (2012) “Creating Sustainable Performance”, *Harvard Business Review*, Januari – Februari 2012. Diunduh dari: <http://hbr.org/2012/01/creating-sustainable-performance/ar/pr>. Tanggal 6 Februari 2012.
- Tjahjono, H.K. (2009) *Metode Penelitian Bisnis*, Cet. 1, Visi Solusi Madani, Yogyakarta.
- Uddin, B, Uji N.W., Sri M., & Julianto I. (2010), *Mewujudkan Cita Menggapai Asa: Perjalanan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (1981 – 2010)*, UMY Press, Yogyakarta.
- Ulrich, D., & W. Ulrich (2010), *The Way of Work*, McGraw Hill. New York.
- Wirawan (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Edisi 1, Salemba Empat, Jakarta.