

Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Work Engagement* Kurir di Bujang Kurir Pontianak

Lilik Restu Aji¹, Riszky Ramadhan², Nur Kur'ani³

*Email: 221810123@unmuhpnk.ac.id¹, riszkyramadhan@unmuhpnk.ac.id²,
nurkurani@unmuhpnk.ac.id³*

Universitas Muhammadiyah Pontianak^{1,2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana iklim organisasi berhubungan dengan tingkat *work engagement* pada kurir yang bekerja di Bujang Kurir Pontianak. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya keterikatan kerja sebagai faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja serta produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 30 kurir sebagai partisipan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen skala psikologi, yaitu skala iklim organisasi dan skala *work engagement*. Analisis menggunakan korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel, dengan nilai koefisien korelasi 0,745 dan tingkat signifikansi 0,001. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan kerja mereka. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pihak manajemen Bujang Kurir memperkuat kondisi lingkungan kerja yang suportif guna meningkatkan *work engagement* para kurir.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Work Engagement*, Kurir.

Abstract

This study aims to understand the extent to which organizational climate is related to the level of work engagement among couriers working at Bujang Kurir Pontianak. The background of the study is based on the importance of work engagement as a factor that plays a role in improving employee performance and productivity. This study uses a quantitative approach with a correlational design and involves 30 couriers as participants. Data collection was conducted using two psychological scale instruments, namely the organizational climate scale and the work engagement scale. Analysis using Pearson correlation showed a significant positive relationship between the two variables, with a correlation coefficient of 0.745 and a significance level of 0.001. The results indicate that the better the organizational climate perceived by employees, the higher their level of work engagement. Based on these findings, it is recommended that Bujang Kurir management strengthen a supportive work environment to increase the work engagement of the couriers.

Keywords: *Organizational Climate, Work Engagement, Couriers.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan landasan utama dalam keberlangsungan dan keberhasilan sebuah perusahaan. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Aspek penting yang perlu diperhatikan salah satunya dalam pengelolaan SDM adalah *work engagement* yaitu tingkat keterlibatan, antusiasme, dan komitmen individu terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Schaufeli et al., 2010). *Work engagement* ialah salah satu elemen yang dapat

mempengaruhi kinerja para karyawan (Pri & Zamralita, 2017).

Namun, data global menunjukkan penurunan tingkat *work engagement*. Survei Gallup di 94 negara menyebutkan bahwa 77% karyawan di Indonesia masuk dalam kategori *not engaged*, lebih banyak dari beberapa negara ASEAN lain seperti Singapura dan Malaysia (Gibran, Suyasa, & Mangarondang, Kompas.com, 2022). Fenomena ini juga berdampak pada pekerjaan berbasis layanan seperti kurir, di mana tingkat *work engagement* dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Survei lain yang dilakukan oleh Gino dan Cable (2021) menunjukkan bahwa secara global terjadi penurunan tingkat *work engagement* sekitar 16% pada berbagai jenis pekerjaan. Selain itu, *work engagement* diketahui memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat negatif dengan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi keterikatan kerja seseorang, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, sebagaimana dijelaskan oleh Hermawan dan rekan-rekan (2017).

Work engagement merupakan isu krusial dalam lingkungan kerja, karena terkait erat dengan kualitas dari sumber daya manusia yang pada gilirannya memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Fenomena *work engagement*

menarik untuk diteliti guna memahami sejauh mana individu terikat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kondisi psikologis karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan, terutama dalam *work engagement*. Namun, belum banyak terfokus hingga saat ini yang mengkaji spesifik antara hubungan iklim organisasi dan *work engagement* dalam konteks pekerjaan kurir. Kurir sebagai tenaga kerja yang beroperasi di lingkungan kerja dinamis dan berisiko tinggi, memerlukan iklim organisasi yang mendukung untuk meningkatkan *work engagement*. Diharapkan bahwa penelitian ini bisa bermanfaat dengan memberi wawasan kepada manajemen Bujang Kurir untuk menghadirkan kondisi kerja yang lebih nyaman bagi karyawan dalam rangka meningkatkan *work engagement*, serta dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk memahami hubungan antara iklim organisasi dan *work engagement* pada kurir di Bujang Kurir Pontianak.

KAJIAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Iklim organisasi termasuk faktor utama yang berpengaruh terhadap perilaku dan pengalaman kerja karyawan. Dalam penelitian ini, iklim organisasi diacu dari pendapat Gibson et al. yang

menggambarkan iklim organisasi sebagai rangkaian kondisi lingkungan yang dialami pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mengisyaratkan bahwa iklim organisasi terbentuk dari pengalaman individual terhadap lingkungan kerja sehari-hari.

Selain itu, Tagiuri dan Litwin (dalam Silviani, 2020) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan lingkungan internal yang cukup konsisten, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, serta dapat dicirikan sebagai kumpulan sifat-sifat organisasi. Kedua pandangan ini sama-sama menekankan peran kondisi internal organisasi dalam membentuk pola perilaku karyawannya.

Instrumen iklim organisasi dalam penelitian ini mengacu pada lima dimensi, yaitu tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan, dan konflik, sebagaimana dijelaskan dalam metode penelitian. Kelima dimensi ini digunakan untuk menggambarkan bagaimana karyawan memersepsikan lingkungan kerja mereka, baik dari segi hubungan, dukungan, maupun kenyamanan dalam menjalankan tugas.

Work Engagement

Work engagement merupakan aspek psikologis yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan terlibat dan merasa

terhubung dengan pekerjaannya. Berdasarkan definisi dari Schaufeli et al. (2010), *work engagement* merupakan sejauh mana individu terlibat, bersemangat, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat ia bekerja.

Selain itu, menurut Brown (dalam Febriansyah, 2020), *work engagement* adalah kondisi di mana pekerja dapat mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan percaya bahwa kinerja mereka penting bagi perusahaan dan diri mereka sendiri. Definisi ini menegaskan bahwa *work engagement* mencakup aspek kognitif, emosional, dan komitmen personal terhadap pekerjaan.

Instrumen *work engagement* pada penelitian ini dikembangkan dengan mengacu pada teori Schaufeli, yaitu tiga dimensi utama engagement: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menggambarkan energi dan ketahanan mental dalam bekerja, *dedication* mencerminkan rasa bangga dan antusiasme, *absorption* merujuk pada kondisi tenggelam dan fokus penuh dalam pekerjaan.

Hubungan Iklim Organisasi dengan Work Engagement

Hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* dapat dipahami dari teori dan penjelasan yang telah dituliskan dalam naskah penelitian ini. Pada pendahuluan disebutkan bahwa *work*

engagement dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk iklim organisasi (Gibson et al., dalam Narpati, 2022). Pernyataan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berperan dalam membentuk tingkat *work engagement* karyawan.

Hipotesis penelitian ini juga menegaskan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kedua variabel, yaitu iklim organisasi terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement* pada kurir di Bujang Kurir Pontianak. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang terbentuk. (Schaufeli et al., 2010; Brown dalam Febriansyah, 2020).

Penjelasan pada bagian pembahasan memperkuat arah hubungan ini. Diuraikan bahwa “ketika karyawan merasa lingkungan kerja mendukung, mereka cenderung lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan mereka.” Kondisi tersebut menggambarkan bahwa iklim organisasi yang baik seperti dukungan, kehangatan, dan rasa tanggung jawab akan meningkatkan antusiasme dan komitmen kerja (Tagiuri & Litwin, dalam Silviani, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan *work engagement*. Lingkungan

kerja yang mendukung dan kondusif akan memperkuat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Pemilihan metode tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan variabel independen, yaitu iklim organisasi, dan variabel dependen, yaitu *work engagement*, pada kurir di Bujang Kurir Pontianak. Desain korelasional dipandang sesuai karena bertujuan guna melihat seberapa kuat dan ke mana arah hubungan linear kedua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah kurir di Bujang Kurir Pontianak, dengan jumlah partisipan sebanyak 30 orang. Karena populasi tidak melebihi 100 orang, teknik sampel total diterapkan. Sampel total merupakan teknik sampel yang jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Dengan teknik ini, populasi secara keseluruhan digunakan sebagai sampel, sehingga hasil penelitian mencakup keseluruhan populasi yang relevan. Subjek penelitian memiliki rentang usia antara 18 hingga 49 tahun, yang mencerminkan keberagaman usia kurir yang aktif bekerja di lapangan. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa setiap individu dalam

populasi diikutsertakan, mengingat jumlah subjek yang relatif kecil.

Pengumpulan data dalam studi ini dilakukan dengan menggunakan dua instrumen skala utama yang disusun peneliti berdasarkan teori-teori relevan. Skala pertama adalah skala *work engagement*, dirancang berdasarkan tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang terdiri dari 42 item yang. Skala kedua adalah skala iklim organisasi, yang mencakup lima dimensi, yaitu tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan, dan konflik, yang terdiri dari 27 item. Validitas isi untuk kedua skala tersebut dievaluasi melalui penilaian oleh psikolog dibidang industri organisasi sebagai pakar (*professional judgment*). Validitas isi merupakan proses validasi item uji, yang mencoba untuk menentukan apakah item uji dapat secara akurat mewakili komponen area konten material yang diukur (aspek representasi) atau seberapa baik item dalam pengukuran selaras dengan indikator akurasi atribut yang diukur (aspek relevansi), dapat menghasilkan informasi tentang validitas isi (Azwar 2015). Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam skala memiliki relevansi dengan konsep yang diukur.

Reliabilitas instrumen diuji melalui uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan

melihat besaran nilai *alpha* yang muncul yang dihasilkan untuk setiap variabel dari aplikasi IBM SPSS versi 25. Reliabilitas ialah menunjukkan seberapa dapat dipercaya hasil pengukuran alat tersebut, tingkat konsistensi skor subjek ketika diukur menggunakan instrumen yang sama maupun instrumen yang serupa pada berbagai kondisi berfungsi (Periantalo, 2015). Koefisien alpha ini memiliki rentang dari 0 (tidak reliabel sama sekali) hingga 1 (reliabilitas sempurna). Semakin mendekati nilai 1, semakin tinggi pula tingkat reliabilitas instrumen yang diuji. Hasil uji reliabilitas pada skala *work engagement* menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas pada tingkat yang sangat tinggi, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,957. Hal ini berarti bahwa 42 item dalam instrumen tersebut menunjukkan konsistensi pengukuran sangat baik dalam mengukur konsep yang diteliti. Dengan nilai alpha yang mendekati 1, instrumen ini dianggap sangat dapat diandalkan (*highly reliable*) untuk digunakan untuk analisis lanjutan. Dengan 27 item secara keseluruhan, uji reliabilitas skala Iklim Organisasi menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,948. Berdasarkan nilai ini, reliabilitas skala sangat tinggi. Artinya, item-item dalam skala ini memiliki konsistensi internal pengukuran yang sangat baik dalam

mengukur aspek-aspek yang terkait dengan Iklim Organisasi. Dengan nilai alpha yang mendekati 1, skala ini dapat diandalkan untuk digunakan dalam pengukuran dan analisis lebih lanjut.

Penelitian ini menerapkan pengujian asumsi sebagai prasyarat untuk melaksanakan uji hipotesis. Dalam studi ini, Pada data yang dikumpulkan, peneliti melakukan pengujian asumsi, yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Dalam penelitian ini, dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 31, teknik regresi linier sederhana digunakan untuk melakukan uji normalitas. Data dianggap didistribusikan normal apabila *Asymp. Sig (2-tailed)* yang diperoleh lebih tinggi dari 0,05 pada uji *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan peneliti. Dalam penelitian ini, pengujian linearitas dilaksanakan melalui memeriksa kolom *Deviation from Linearity* pada tabel *ANOVA* menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 31. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05, variabel dikatakan memiliki hubungan linier. Untuk memastikan hubungan antara variabel iklim organisasi dan *work engagement*, penelitian ini menerapkan uji korelasi *Pearson*, karena data telah memenuhi asumsi distribusi normal serta berada pada skala interval maupun rasio. Pemilihan uji *Pearson* dimaksudkan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan linear antara kedua variabel

tersebut. Melalui uji ini, diperoleh nilai koefisien korelasi (*r*) yang menggambarkan derajat kekuatan sekaligus arah hubungan yang terjadi., serta *p-value* yang menunjukkan signifikansi statistik dari hubungan tersebut. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai *p* yang diperoleh berada di bawah 0,05.. Hasil dari uji korelasi ini akan membantu memahami apakah peningkatan dalam iklim organisasi di perusahaan berkaitan secara signifikan dengan tingkat *work engagement* karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Demografi Subjek Penelitian

Deskripsi	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki -laki	29	96.7%
	Perempuan	1	3.3%
Usia	18 – 30 tahun	22	73.3%
	31 – 40 tahun	4	13.3%
	41 – 50 tahun	4	13.3%
Status Perkawinan	Belum Menikah	19	63.3%
	Menikah	11	36.7%
Pendidikan Terakhir	SMP	2	6.7%
	SMA	23	76.7%
	D-3	1	3.3%
	D-4	1	3.3%
	S-1	3	10%
Asal Daerah	Pontianak	18	60%
	Luar Pontianak	12	40%
Lama Bekerja	< 1 tahun	20	66.7%
	≥ 1 tahun	10	33.3%

Tabel 1. menyajikan data demografis kurir yang menjadi subjek penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 29 orang atau 96,7% merupakan laki-laki, sedangkan hanya 1 orang (3,3%) berjenis kelamin perempuan. Dilihat dari kelompok usia, responden didominasi oleh kurir berusia 18–30 tahun, sebanyak 22 individu (73,3%). Sementara itu, masing-masing 4 orang berada dalam kelompok usia 31–40 tahun dan 41–50 tahun, yang keduanya memiliki persentase 13,3%. Pada aspek status perkawinan, terdapat 19 orang (63,3%) yang belum menikah, sedangkan 11 orang lainnya (36,7%) sudah menikah. Tingkat pendidikan terakhir para kurir juga menunjukkan bahwa sebagian besar merupakan lulusan SMA sebanyak 23 orang (76,7%). Responden lainnya terdiri dari lulusan S1 sebanyak 3 orang (10%), lulusan SMP sebanyak 2 orang (6,7%), serta lulusan D3 dan D4 yang masing-masing berjumlah 1 orang (3,3%). Dari asal daerah, tercatat 18 orang (60%) berasal dari Pontianak, sementara 12 orang (40%) berasal dari luar Pontianak. Adapun berdasarkan lama bekerja, 20 orang (66,7%) telah bekerja kurang dari satu tahun, dan 10 orang (33,3%) memiliki masa kerja satu tahun atau lebih. Secara keseluruhan, subjek penelitian didominasi oleh kurir laki-laki, berusia muda, berpendidikan menengah, dan sebagian

besar masih tergolong baru dalam pekerjaannya.

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Variabel	Max	Min	Mean	SD
Iklim Organisasi	108	27	67,5	13,5
Work engagement	124	31	77,5	15,5

Dalam tabel 2, diperoleh gambaran statistik untuk variabel iklim organisasi dan *work engagement*. Variabel iklim organisasi memiliki nilai maksimum sebesar 108, nilai minimum 27, dengan rata-rata (mean) sebesar 67,5 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 13,5. Sementara itu, variabel *work engagement* menunjukkan nilai maksimum sebesar 124, nilai minimum 31, dengan rata-rata sebesar 77,5 dan standar deviasi sebesar 15,5. Hasil ini memberikan gambaran umum mengenai persebaran data dari kedua variabel yang diteliti.

Tabel 3. Kategorisasi skor Iklim Organisasi

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$x \leq 54$	0	0
Sedang	55 – 81	8	26,7 %
Tinggi	$x > 81$	22	73,3 %
Total		30	100 %

Berdasarkan hasil kategorisasi skor iklim organisasi yang diperoleh dari 30 kurir, tidak ditemukan responden yang berada pada kategori rendah. Sebagian kecil responden, yaitu delapan orang atau sekitar 26,7%, berada pada kategori sedang.

Sementara itu, sebagian besar kurir sebanyak 22 orang atau 73,3% termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi kurir terhadap kondisi iklim organisasi cenderung positif. Dominasi kategori tinggi mengindikasikan bahwa sebagian besar kurir merasakan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi hubungan antarpegawai, sistem kerja, maupun kenyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Secara keseluruhan, pola ini memberikan gambaran bahwa iklim organisasi di tempat kerja kurir berada dalam kondisi yang cukup baik dan dihargai secara positif oleh mayoritas responden.

Tabel 4. Kategorisasi skor *Work engagement*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Rendah	$x \leq 62$	0	0
Sedang	63 – 93	13	43,3 %
Tinggi	$x > 93$	17	56,7 %
Total		30	100 %

Hasil kategorisasi terhadap skor *work engagement* yang diperoleh dari 30 kurir menunjukkan bahwa tidak ditemukan responden yang masuk dalam kategori rendah. Sebagian kurir, yaitu sebanyak 13 orang atau 43,3%, berada pada kategori sedang. Sementara itu, sebagian besar responden, yaitu 17 orang atau 56,7%, termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan kerja para kurir cenderung berada pada level yang kuat. Dominasi kategori tinggi

mencerminkan bahwa sebagian besar kurir memiliki energi kerja yang baik, merasa terlibat secara emosional terhadap tugasnya, serta menunjukkan komitmen yang relatif stabil terhadap pekerjaannya. Secara keseluruhan, distribusi skor ini memberikan gambaran bahwa *work engagement* para kurir berada dalam kondisi yang cukup positif.

Tabel 5. Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menilai apakah data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada Tabel 5, diperoleh nilai *signifikansi* (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200 dari total 30 data. Karena nilai tersebut berada di atas batas 0,05, data dianggap terdistribusi secara normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, analisis statistik parametrik dapat diterapkan pada tahap pengujian berikutnya.

Tabel 6. Uji Linearitas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity (p)
Iklim Organisasi dan <i>Work engagement</i>	0,411

Untuk melakukan analisis korelasi dengan tepat, uji linearitas digunakan untuk memastikan apakah hubungan antara iklim organisasi dan variabel *work engagement*

mengikuti pola linier. Nilai *Sig. Deviation from Linearity* adalah 0,411 berdasarkan hasil uji linearitas yang ditampilkan di Tabel 6. Nilai ini melebihi tingkat signifikansi yang ditentukan ($p > 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara *work engagement* dan iklim organisasi tidak menyimpang secara signifikan dari linearitas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan linier dan memenuhi persyaratan untuk analisis korelasi lebih lanjut, termasuk uji *Pearson* dan metode korelasi lainnya yang memerlukan linearitas.

Tabel 7. Uji Hipotesis

		Iklim Organisasi	Work engagement
Iklim Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,745*
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,001
	N	30	30
Work engagement	<i>Pearson Correlation</i>	0,745*	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,001	
	N	30	30

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *work engagement*, dilakukan pengujian hipotesis. Ditemukan koefisien korelasi (r) sebesar 0,745 dengan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar 0,001 berdasarkan temuan uji korelasi *Pearson* yang ditampilkan dalam Tabel 7.

Hubungan antara iklim organisasi dan *work engagement* secara statistik signifikan jika nilai p kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Selain itu, kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dan positif, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai korelasi 0,745. Ini menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* karyawan meningkat seiring dengan penilaian mereka terhadap iklim organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian bahwa hubungan iklim organisasi dengan *work engagement* di Bujang Kurir Pontianak memiliki korelasi positif dan signifikan diterima.

Penelitian ini diarahkan untuk mengungkap pola hubungan yang terjadi antara iklim organisasi dengan tingkat *work engagement* berhubungan satu sama lain pada kurir di Bujang Kurir Pontianak. Subjek yang dilibatkan pada penelitian ini adalah kurir di Bujang Kurir Pontianak. Selanjutnya, data residual terdistribusi normal dan linear didapati dari hasil uji normalitas dan uji linearitas, mendukung validitas analisis statistik yang dilakukan. Dengan penelitian sebelumnya ini sejalan, yang menggunakan uji normalitas dan linearitas guna menjamin bahwa data sesuai dengan prasyarat yang diperlukan untuk melanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Dari penelitian yang sudah dilakukan pada 30 orang kurir di Bujang Kurir Pontianak, ditemukan temuan bahwa

iklim organisasi dengan *work engagement* memiliki korelasi positif. Hasil uji korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dan variabel *work engagement* memiliki korelasi positif yang signifikan. Nilai koefisien korelasi adalah 0,745. menggambarkan hubungan yang cukup kuat, di mana peningkatan persepsi terhadap iklim organisasi secara konsisten diikuti dengan peningkatan tingkat *work engagement*. Hasil ini memberikan gambaran bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang suportif akan mendorong mereka untuk terlibat lebih dalam, baik dari sisi emosi, pola pikir, maupun kontribusi fisik terhadap pekerjaan yang dilakukan.. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05, hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan signifikan secara statistik. Artinya, hubungan yang terdeteksi bukan sekadar kebetulan, melainkan memiliki hubungan yang relevan secara teoritis dan praktis. Uji ini, yang dilakukan pada 30 sampel, menegaskan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dialami oleh responden. Temuan ini menyoroti betapa pentingnya bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang positif guna meningkatkan *work engagement* awan.

Hasil yang ditemukan ini signifikan, yang berarti temuan yang didapati bisa diandalkan dan tidak terjadi secara kebetulan. Penelitian ini menemukan hasil, semakin tinggi iklim organisasi yang kurir rasakan maka *work engagement* kurir semakin tinggi. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Dewi & Prasetyo (2017), yang menunjukkan iklim organisasi berhubungan positif yang signifikan dengan *work engagement*. Hasil ini sejalan pada temuan Kose (2016), dengan hasil hubungan positif iklim organisasi dengan *work engagement* guru sekolah, dimana iklim organisasi berpengaruh signifikan kepada *work engagement*. Penelitian te (Gibran, 2020) (Pri, 2017) (Febriansyah, 2020) (Schaufeli, 2002) tersebut mengungkapkan iklim organisasi yang positif membuat *work engagement* semakin meningkat dan didukung oleh *perceived organizational support*.

Hasil dalam penelitian ini juga konsisten pada penelitian sebelumnya oleh Wijayanti & Budiani (2021), yang menemukan bahwa pandangan karyawan mengenai iklim organisasi yang mereka nilai positif ternyata sangat memengaruhi tingkat *work engagement* yang muncul. Ketika suasana organisasi dipersepsikan kondusif dan mendukung, tingkat *work engagement* biasanya meningkat.

Sebaliknya, apabila lingkungan kerja dipandang kurang baik atau bersifat negatif, maka keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya cenderung melemah.. Temuan ini sejalan dengan temuan oleh Mangkang & Chutima (2022) yang mengungkapkan iklim organisasi positif memiliki dampak signifikan kepada *work engagement*. Meskipun penelitian tersebut dilakukan dalam konteks perusahaan multinasional di sektor minyak dan gas, hasilnya mendukung generalisasi bahwa iklim organisasi yang baik merupakan elemen yang berperan besar dalam mendorong peningkatan *work engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik, menegaskan pentingnya iklim organisasi dalam mempengaruhi keterlibatan kerja. Hasil ini juga selaras dengan teori Becker dan Leiter (2010), yang mengungkapkan iklim organisasi kondusif dapat menciptakan sumber daya kerja yang dapat mendorong meningkatnya *work engagement* karyawan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini semakin menegaskan bukti empiris bahwa berbagai aspek dalam organisasi memainkan peran penting dalam mendorong *work engagement*.

Temuan ini juga sesuai dengan penelitian Tri et al., (2021), yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh signifikan kepada *work engagement* di PT

PLN UPP Kitring Kalbagteg 3, yang mana penelitian mereka menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik mendukung terciptanya lingkungan kerja produktif dan dapat meningkatkan *work engagement* karyawan dalam pekerjaan mereka. Ini mempertegas pentingnya memperbaiki aspek-aspek tertentu dalam iklim organisasi. Sebagaimana diungkapkan dalam temuan penelitian oleh Rozman & Strukelj (2021), yang menjelaskan jika komponen iklim organisasi seperti, kepemimpinan, hubungan antar karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan, dan motivasi karyawan memiliki dampak positif yang signifikan kepada *work engagement* karyawan di organisasi menengah slovenia. Hasil dari penelitian ini juga konsisten seperti temuan Salminen, et al (2014), yang menunjukkan bahwa *job resources* berperan penting dalam meningkatkan *work engagement*. Iklim organisasi yang kondusif, sebagaimana ditemukan dalam penelitian ini, dapat dipahami sebagai salah satu bentuk sumber daya kerja yang mendukung *work engagement* karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan temuan oleh Chaudhary et al. (2014), yang menemukan bahwa *work engagement* di pengaruhi secara signifikan oleh iklim organisasi di berbagai organisasi di India. Ini juga menunjukkan pengaruh positif iklim organisasi terhadap *work*

engagement bersifat *universal*, terlepas dari perbedaan sektor maupun lokasi.

Penelitian ini menambah bukti bahwa organisasi yang berfokus pada pengembangan iklim positif akan meraih manfaat dalam hal *work engagement* karyawan, pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Aspek *absorption* dari *work engagement* menunjukkan bahwa individu yang asyik dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi, di mana mereka benar-benar tenggelam dalam aktivitas pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka mampu mempertahankan konsentrasi penuh dan memiliki pola pikir yang mendukung fokus yang mendalam terhadap tugas yang dihadapi. Skor tertinggi adalah *absorption* mencerminkan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan pengalaman yang memikat dan menyenangkan, sehingga individu merasa termotivasi untuk terus melibatkan diri secara aktif tanpa terganggu oleh faktor eksternal. Aspek *responsibility* dalam iklim organisasi yang memperoleh skor tertinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka, seolah-olah mereka adalah pimpinan bagi diri mereka sendiri. Mereka tidak merasa perlu untuk selalu mengecek ulang keputusan yang telah diambil, karena sudah memiliki

keyakinan penuh bahwa pekerjaan yang diberikan adalah tanggung jawab mereka. Hal ini mencerminkan tingkat otonomi yang tinggi, di mana setiap individu memahami peran dan tugas mereka dengan jelas, serta memiliki kesadaran untuk menjalankannya tanpa perlu pengawasan berlebihan. Dengan adanya perasaan ini, karyawan menjadi lebih mandiri dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka.

PENUTUP

Penelitian ini berhasil mengungkap adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan tingkat *work engagement* di antara kurir di Bujang Kurir Pontianak. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,745 dan signifikansi 0,001, hasilnya menunjukkan bahwa semakin baik persepsi terhadap iklim organisasi, semakin tinggi tingkat *work engagement* kurir. Temuan ini didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya, yang menekankan pentingnya iklim organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.. Aspek *absorption* dari *work engagement* menonjol sebagai indikator utama *work engagement*, di mana kurir merasa asyik dan benar-benar tenggelam dalam pekerjaan mereka, mencerminkan tingkat konsentrasi dan fokus yang tinggi. Sementara itu, aspek *responsibility* dari iklim organisasi

menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka, dengan otonomi tinggi dan pemahaman yang jelas terhadap tugas-tugas mereka. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa iklim organisasi yang kondusif mampu mendorong meningkatnya *work engagement*, yang kemudian berdampak pada kenaikan produktivitas, kepuasan kerja, serta performa perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan iklim organisasi yang baik memegang peran penting dalam mendukung *work engagement* karyawan, khususnya di sektor jasa seperti yang dilakukan oleh Bujang Kurir Pontianak.

Berdasarkan hasil penelitian, Bujang Kurir Pontianak disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap elemen-elemen iklim organisasi yang membantu mendorong kenaikan *work engagement*. Beberapa langkah strategis yang dapat diambil meliputi peningkatan komunikasi internal yang transparan, penguatan kerja sama sosial antara sesama karyawan maupun dengan pihak manajemen, serta membangun suasana kerja yang aman, nyaman, dan memberikan dukungan. Upaya tersebut diharapkan mampu mendorong peningkatan *work engagement* kurir dalam pekerjaan mereka

sekaligus mendorong produktivitas serta kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrika : Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. &. (2010). *Work engagement: A Handbook Of Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Chaudary, R. R. (2014). Organizational Climate, Climate Strength and *Work engagement*. *Elsevier*, 291-303.
- Dewi, R. D. (2017). H. *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor Cabang Semarang*, 80-85.
- Febriansyah, H. &. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenada.
- Gibran, V. M. (2020, 12 28). *Kiat Menjaga Keterikatan Perusahaan dan Karyawan Selama Pandemi*. Retrieved from Kompas.com: <https://money.kompas.com/read/2020/12/28/084100526/kiat-menjaga-keterikatan-perusahaan-dan-karyawan-selama-pandemi?page=all>
- Gino, F. &. (2021). During Covid-19, Why Are Workers So Disengaged? Blame the Boss; The difference between employees who see the pandemic as an opportunity or a threat comes down to their mind-set. *Wall Street Journal*.
- Hermawan, I. P. (2017). Hubungan *Work engagement* Dengan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi Mandala*, 16-22.
- Kose, A. (2016). The Relationship between *Work engagement* Behavior and Perceived Organizational Support and

- Organizational Climate. *Journal of Education and Practice*, 42-52.
- Mangkang, P. &. (2022). The Impact of Organisational Climate on Employee Engagement and Performances in a Multinational Oil and Gas Exploration and Production Company in Thailand. *Engineering Journal*, 53-66.
- Narpati, B. (2022). *Perilaku Organisasi*. Banyumas: Pena Persada.
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi : Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pri, R. &. (2017). Gambaran *Work engagement* Pada Karyawan Di PT EG (Manufacturing Industri). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, Vol. 1, No. 2, hlm 295-303.
- Rozman, M. &. (2021). Organisational Climate Components and their Impact on *Work engagement* Of Employess In Medium Sized Organisations. *ECONOMIC RESEARCH-EKONOMSKA ISTRAŽIVANJA*, 775-806.
- Salminen, R. S. (2014). Job Resources and *Work engagement* Optimism as Moderator Among Finnish Manager. *Journal of European Psychology Students*, 69-77.
- Schaufeli, W. B.-R. (2002). The Measurement Of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness*, 71-92.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tri, N. G. (2021). Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Work engagement* Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UPP Kitring Kalbagteng 3 Cabang Sampit. *Smart Business Journal*, 24-30.
- Wijayanti, W. &. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Sistem Penghargaan Dengan *Work engagement* Pada Karyawan PT X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 1-12.