

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan

Ahmad Syukri¹, Oktariansyah^{2*}, Aprizal Rosadian³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, ahmad_syukri@univ-tridianti.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rianbro82@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, Kodokijal57@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate on employee performance at CV. Pearl of Southern Oku's Eternal Wisdom. The analysis technique used in this research is simple linear regression, correlation analysis and hypothesis t test with the help of SPSS 22 software for windows. The method used in this research is a quantitative method with the number of samples to be studied is 41 employees. So the results of the study indicate that there is a significant influence between Organizational Climate on Employee Performance at CV. Pearl of South Oku's Eternal Wisdom I. It can be seen from the results of hypothesis testing that the value of $t_{count} = 9.160$ is greater than $t_{table} = 1.683$ at a significance level of 0.05, for $dk = n-k-1$ or $41-1-1 = 39$. Thus the value of t_{count} is greater than the value t table ($9,160 > 1,683$) then the decision is to reject the null hypothesis (H_0) and accept the alternative hypothesis (H_a) which means that there is an influence between Organizational Climate on Employee Performance At CV. Pearl of Southern Oku's Eternal Wisdom.

Keywords: Organizational Climate, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, analisis korelasi dan uji hipotesis t dengan bantuan software SPSS 22 for windows. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang akan diteliti adalah 41 karyawan. Jadi Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung = 9,160 lebih besar dibandingkan dengan ttabel = 1,683 pada taraf nyata 0,05, untuk $dk = n-k-1$ atau $41-1-1=39$. Dengan demikian nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($9,160 > 1,683$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) berarti ada pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi baik kecil maupun besar dalam mencapai tujuan organisasinya tentulah tidak akan pernah lepas dari peranan dan pengaruh yang di ciptakan oleh seorang pemimpin dan iklim organisasi serta kinerja karyawan dalam organisasi itu sendiri. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Sedangkan 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

didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaaan tersebut. Iklim organisasi yang terbuka akan 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 yang baik akan membuat kinerja menjadi baik pula yang tentunya membuat organisasi mampu mencapai tujuannya. Iklim tidak dapat disentuh namun ia ada seperti udara dalam ruangan berputar dan berpengaruh terdapat kejadian disuatu oganisasi. Dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai keberibadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Kinerja menurut Wibowo,(2014:7) sama halnya dengan *performance*, yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2014:7). merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi atau kinerja dapat diartikan sesuatu *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, kesungguhan dalam bekerja. Kinerja karyawan juga merupakan ukuran kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan dengan memperhatikan tingkat kualitas dan kuantitas dari hasil uang dilakukan dalam pekerjaan oleh para karyawan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembagapun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumberdaya manusianya. Untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motovasi kerja karyawannya. Kinerja karyawan yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi suatu organisasi atau lembaga, karena kinerja yang dihasilkan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Dari pengamatan peneliti ada kurangnya tanggung jawab karyawan pada bidang pekerjaannya masing-masing sehingga sering adanya rekan kerja yang suka membebankan tugasnya pada rekannya, jadi sering jalan-jalan di lingkungan kerja. Dan juga sering terjadinya rolling ruang kerja dimana para karyawan belum menguasai pekerjaan baru mereka.

B. KAJIAN TEORI

Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi

Wirawan (2007:122) Iklim Organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan

dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada ataudilingkungan internal lingkungan organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya suatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi,efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan. Kenyataan ini semakin jelas terlihat apabila diingat bahwa satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia melakukan tugas-tugas penunjang, bukan melakukan tugas pokok. Artinya, memang benar bahwa satuan kerja tersebut, apapun ia kenal seperti sebagian karyawan atau istilah lain yang sejenis juga mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang diusahakan terwujud melalui berbagai langkah yang ditempuh dalam menyelenggarakan fungsinya.

Orang awam tidak dapat membedakan pengertian konsep budaya dengan iklim organisasi. Sebagai suatu konsep, budaya organisasi mempunyai pengertian yang berbeda dengan iklim organisasi walaupun keduanya saling berhubungan. Struktur budaya organisasi berakar pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan asumsi organisasi.walaupun dapat berkembang dan berubah, budaya organisasi relatif tetap. Mengembangkan dan mengubah budaya organisasi memerlukan upaya yang sistematis, sumber daya yang besar, dan waktu yang lama. Budaya organisasi secara langsung dapat memengaruhi perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi dapat juga memengaruhi perilaku pribadi anggota organisasi.

Iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Jika budaya organisasi relatif bersifat tetap dalam jangka panjang, iklim organisasi bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat. Umumnya, iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pimpinan atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi kemudian memengaruhi kinerja mereka dan kemudian memengaruhi kinerja organisasi.

Jika penerapan budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku organisasi secara positif, maka pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negative. Misalnya, ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik, dan birokrasi yang kaku dapat menimbulkan sikap negatif, stres kerja tinggi, serta motivasi dan kepuasan kerja yang rendah. Iklim organisasi yang seperti ini akan menciptakan kinerja anggota organisasi rendah. Sebaliknya jika karyawan bekerja diruangan yang nyaman dan bersih, hubungan atasan dan bawahan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap yang positif, stres kerja rendah, serta motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Dari sini akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi.

2) Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi secara objektif eksis, (Wirawan, 2007:128), terjadi disetiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi ahnay dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi

Menurut Rob Altman dalam Wirawan Dimensi iklim organisasi dapat dibagi menjadi tujuh, antara lain:

➤ Keadaan lingkungan fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi. Contohnya, para guru yang mengajar dan para murid yang belajar di sejumlah sekolah yang tidak layak: bangunan sekolahnya reyot, dan bocor, mebel yang rusak, halaman yang kotor, dan sikap guru terhadap pekerjaannya. Persepsi para guru pada murid tersebut mengenai lingkungan kerjanya menciptakan iklim kerja yang negative. Sebaliknya disokolah unggulan dengan gedung dan fasilitas pendidikan yang baik, gurunya mendapat kompensasi yang memuaskan, menciptakan iklim organisasi yang positif.

➤ Keadaan lingkungan sosial

Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan atau professional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi.

➤ Pelaksanaan sistem manajemen

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang memengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda. Contoh lainnya adalah birokrasi organisasi, baik militer maupun pendidikan, merupakan organisasi birokrasi. Namun, birokrasi diorganisasi militer mempunyai ciri yang berbeda dengan birokrasi di universitas. Birokrasi organisasi militer sangat ketat, sedangkan birokrasi universitas sangat longgar. Kedua bentuk birokrasi tersebut menghasilkan iklim organisasi yang berbeda.

➤ Produk

Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh anggota organisasi. Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi dinas kebersihan yang produknya berupa layanan pembersihan sampah, berbeda dengan iklim organisasi perusahaan perbankan yang produknya adalah layanan keuangan.

➤ Konsumen yang dilayani

Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, memengaruhi iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi klinik bagian anak-anak di suatu rumah sakit berbeda dengan klinik bagian rematik yang umumnya melayani orang dewasa dirumah sakit yang sama.

➤ Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi

Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat memengaruhi iklim organisasi. Termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenergian, dan ketangkasan. Kondisi fisik sangat memengaruhi iklim organisasi lembaga militer dan kepolisian. Kondisi kejiwaan misalnya komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan anggota organisasi.

➤ Budaya organisasi

Budaya organisasi sangat memengaruhi iklim organisasinya. Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi memengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka. Misalnya jika kode etik

dilaksanakan dengan sistematis, maka akan memengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya, lalu terjadilah iklim etis dalam lingkungan organisasi. Demikian juga, dalam budaya organisasi terdapat norma tertulis, tetapi banyak dilanggar oleh anggota organisasi dan tanpa sanksi, sehingga menimbulkan iklim organisasi yang negatif.

3) Asal Usul Iklim Organisasi

Wirawan (2007:134). Pengertian iklim organisasi berawal dari pengertian yang sama dengan pengertian iklim dalam klimatologi yang perubahannya dianggap berubah-ubah, sedangkan iklim organisasi relatif tetap. Dalam setiap iklim dapat terjadi perubahan musim dan cuaca. Di daerah beriklim tropis, misalnya, ada musim hujan dan musim kemarau. Di setiap musim, cuacanya juga dapat berganti-ganti. Iklim di suatu daerah terjadi karena ada faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya iklim yaitu faktor-faktor diluar bumi (lingkungan eksternal) dan faktor-faktor yang ada di bumi (lingkungan internal). Faktor-faktor eksternal bumi yang mempengaruhi iklim antara lain matahari, bulan, dan planet lainnya. Sedangkan faktor-faktor internal antara lain daratan, gunung, gurun, lautan, sungai, danau, dan hutan. Iklim di Indonesia misalnya, berbeda dengan iklim yang ada di Rusia karena Indonesia merupakan daerah khatulistiwa yang dilalui oleh matahari, sedangkan Rusia tidak. Demikian juga, iklim organisasi suatu organisasi berbeda dengan iklim organisasi lain karena adanya faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan. Di samping faktor eksternal (matahari), iklim juga dipengaruhi oleh lingkungan bumi yang berubah. Misalnya, tahun 1950-an ketika penduduk Indonesia masih berjumlah sekitar 80 juta, hutan tropis masih luas, dan jumlah kendaraan, industri, dan penggunaan pendingin ruangan (*air conditioner* - AC) masih sedikit, udara Indonesia tidak panas saat ini.

Pengertian Kinerja

Wibowo (2014:7) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *permormance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2014:7). kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi atau kinerja dapat diartikan sesuatu *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya. Kinerja disebut juga unjuk kerja atau hasil kerja atau prestasi kerja diterjemahkan dari *performance appraisal* tetapi karena banyak organisasi menghindari kata appraisal (penilaian) dengan berbagai alasan atau pertimbangan maka dipakai juga istilah *staff development*, *performance review*, atau *development needs assessment* untuk istilah penilaian kerja ialah evaluasi kinerja.

1) Pengertian Penilaian Kinerja

Priansa (2011:196), Kinerja merupakan *Performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kinerja karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan

untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya. Namun demikian, pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif bukanlah tugas dan proses yang sederhana, mengingat setiap metode yang digunakan dalam penilaian kinerja mengandung bias penilaian. Bias penilaian tersebut, bisa menghasilkan hasil penilaian yang tidak cermat dan tidak tepat sasaran bagi perusahaan. Sedangkan disisi lain, perusahaan harus memperoleh informasi yang memadai terkait dengan kinerja karyawannya, sebagai bahan pertimbangan bagi keputusan-keputusan strategis perusahaan, baik terkait dengan kebijakan umum perusahaan, maupun terkait dengan kebijakan pengembangan SDM (Priansa, 2011:196).

Menurut Rivai, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilaidan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Didalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka karyawan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang (Priansa, 2011:196).

Sementara itu menurut Cascio dalam (Priansa, 2011:197) penilaian kinerja adalah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerja individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilaian kinerja). Sedangkan Meija, dkk. Mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari: a) Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan; b) pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas; dan c) Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi kemasa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Priansa, 2011:197).

2) Metode Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam (Priansa,2011:204) *Past based methods* adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Kelebihanannya adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif. Kekurangannya adalah kinerja yang diukur tidak dapat diubah sehingga kadang-kadang justru salah menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki oleh seseorang. Selain itu, metode ini kadang-kadang sangat subyektif dan memiliki banyak biasnya.

3) Perencanaan Peningkatan Kinerja

Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang mengawali berbagai kegiatan manajemen. Perencanaan adalah berfikir kedepan mengenai jalannya kegiatan dengan mengerti betul-betul segala faktor yang tersangkut dan ditunjukkan dengan sasaran tertentu dan terukur (Priansa, 2011: 211). Perencanaan

merupakan pemilihan sekumpulan kegiatan dan pemusatan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, di mana, bagaimana dan oleh siapa.

Perencanaan peningkatan kinerja adalah teknik manajemen untuk peningkatan kinerja yang mengutamakan daya analisis/kekuatan pendorong dan penghambat kinerja guna menentukan strategi serta langkah kegiatan terkoordinasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam pengertian perencanaan peningkatan kinerja, tercermin unsur kegiatan seperti dalam perencanaan (Priansa, 2011: 311). Yaitu:

1. Merencanakan kinerja/tujuan yang ingin dicapai.
2. Menentukan rencana (kekuatan kunci yang akan dirubah melalui analisis kekuatan penghambatan dan pendorong).
3. Menyusun strategi dan langkah kegiatan terkoordinasi.
4. Mengatur pelaksanaannya.

Pada dasarnya perencanaan peningkatan kinerja merupakan teknik/pendekatan perbaikan peningkatan kinerja secara terus menerus/terkesinambunga. Dengan cara ini diharapkan akan terus meningkat kinerja dan tingkat kontribusi dari setiap karyawan dan unit kerja terhadap pencapaian keseluruhan tujuan organisasi (Priansa, 2011: 312).

C. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2013:12). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu deskriptif gambaran, atau lukisan mengenai sifat-sifat dari objek penelitian yang dinyatakan dalam bentuk angka untuk memperjelas data.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Sugiyono, 2013:263). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yang diukur, yaitu Iklim organisasi (X) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

a. Variabel *Independen*

Menurut Sugiyono (2013:96) bahwa variabel *independen* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi atau disebut variabel (X).

b. Variabel *Dependen*

Menurut Sugiyono (2013:97) bahwa variabel *dependen* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan atau disebut variabel (Y).

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono,(2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. sedangkan menurut Arikunto (2013:130) populasi adalah keseluruhan jumlah objek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV. Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan sebanyak 409 karyawan.

Tabel Populasi Karyawan PNS

No	Strata Karyawan	Jumlah
1	Jumlah Teknik	106 karyawan
2	Jumlah Non Teknik	303 karyawan
	Jumlah karyawan	409 karyawan

Sumber : CV. Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan, 2022

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2013:149), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Arikunto (2013:134) jika subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Tapi kalau jumlah subjeknya lebih dari 100, dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 atau lebih, tergantung kemampuan peneliti yang dilihat dari segi waktu dan luasnya wilayah penelitian. Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti mengambil 10% dari populasi yang ada sebagai sampel penelitian, yaitu : $10\% \times 409 = 40,9$ karyawan. Jadi jumlah sampel yang akan diteliti dari 10 % jumlah karyawan adalah 41 karyawan.

Teknik Analisis Data

Sugiyono (2013:107), Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data hasil penelitian diukur menggunakan skala likert, menyatakan skala likert digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Format pilihan yang disediakan diperhatikan pada tabel dibawah ini.

Tabel Skala pengukuran

No	Skala Bobot	Skor Kuantitatif
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono 2013

D. HASIL PENELITIAN

1) Uji Validitas

Sugiyono (2013:40). Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Menurut Sugiyono (2013:276), dalam pengujian validitas untuk mencari nilai korelasi dapat digunakan rumus korelasi pearson' *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi skor butir dengan skor total.

x = skor butir

y = skor total

x^2 = kuadrat skor butir

y^2 = kuadrat skor total

n = jumlah responden

➤ Uji Validitas Iklim Organisasi (X)

Iklim Organisasi diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 41 orang responden yang dipilih secara acak. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan *korelasi product moment* dengan bantuan program *SPSS For Windows versi 22*. Hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan pada variabel iklim organisasi terlihat pada tabel.

Tabel Uji Validitas Untuk Variabel Iklim Organisasi (X)

Item	r-hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,543	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,651	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,454	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,670	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,753	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,723	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,511	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,386	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,570	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,558	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada variabel iklim organisasi menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti seluruh butir dapat dikatakan valid. Hal ini berarti semua butir yang dijadikan indikator variabel Iklim Organisasi telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

➤ Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 41 orang responden yang dipilih secara acak. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan *korelasi product moment* dengan bantuan program *SPSS For Windows versi 22*. Hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan terlihat pada tabel.

Tabel Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r –hitung	r-tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,592	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,617	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,450	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,660	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,541	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,587	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,519	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,475	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,536	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,478	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti seluruh butir dapat dikatakan valid. Hal ini berarti semua butir yang dijadikan indikator variabel Kinerja Karyawan telah sah untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Selain itu, Sugiyono (2013:149) menyatakan reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mencari reabilitas seluruh tes digunakan rumus *Spearman Brown* diantaranya adalah:

$$r_i = \frac{2rb}{1+r^2}$$

Dimana :

$$r_{11} = \text{koefisien realibitas}$$

$$r_b/r_{xy} = \text{koefisien korelasi skor butir dengan skor total.}$$

➤ **Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X)**

Hasil perhitungan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* untuk variabel iklim organisasi dengan bantuan program *SPSS For Windows versi 22*. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel Uji Variabel Iklim Organisasi (X)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,782. Karena nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6. Maka dari 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Iklim Organisasi sudah reliabel.

➤ **Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel kinerja karyawan dengan bantuan program SPSS For Windows versi 22. Dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel Uji Variabel Kinerja karyawan (Y)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	10

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,734. Karena nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6. Maka dari 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel kinerja karyawan sudah reliabel.

3) Analisis Data

➤ **Regresi linier sederhana**

Sugiyono (2013:218) Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Iklim Organisasi (X) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx$$

Dimana:

- \hat{Y} = subjek variabel terikat yang diproyeksikan
- X = variable bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan.
- a = konstanta harga Y jika X = 0
- b = koefisien korelasi

untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

Regresi linier sederhana menggunakan program *SPSS For Windows versi 22* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.984	3.771		1.587	.121
Kinerja karyawan	.879	.096	.826	9.160	.000

a. Dependent Variable: Iklim Organisasi

$$Y = a + b_x$$

$$Y = 5.984 + 0,879 X$$

Konstanta sebesar 5.984 artinya iklim organisasi nilai nya adalah 0 maka kinerja karyawan sebesar 5.984 sedangkan koefesien regresi variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,879 artinya jika Iklim Organisasi mengalami perubahan 1 maka Kinerja karyawan mengalami peningkatan 0,879 koefesien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara Iklim Organisasi dengan Kinerja karyawan. Semakin tinggi Iklim Organisasi yang diberikan maka akan meningkat Kinerja karyawan.

➤ **Koefesien Korelasi**

Menurut Riduan (2008:138), Korelasi merupakan suatu teknik Statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan 2 variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara 2 variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif. korelasi dapat dirumuskan :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- n = ukuran sampel
- x = nilai variabel bebas
- y = nilai variabel terikat

nilai koefisien korelasi (r) dapat dinyatakan $-1 < r < 1$. Penafsiran terhadap koefisien korelasi dapat berpedoman pada ketentuan yang diperlihatkan pada tabel dibawah ini.

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	
Inter koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013)

Regresi linier sederhana menggunakan program *SPSS For Windows versi 22* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji koefesien korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 ^a	.683	.675	2.127	1.829

- a. Predictors: (Constant), Kinerja karyawan
- b. Dependent Variable: IklimOrganisasi

Nilai korelasi (R) di peroleh sebesar = 0,826 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu iklim organisasi dengan variabel terikat kinerja karyawan adalah sangat kuat.

➤ Koefisien Determinasi

Angka R (nilai koefisien determinasi) (R^2) sebesar 0,683 (68,3%) sedangkan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2011:231) untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, dapat dilihat melalui tabel berikut:

4) Uji Hipotesis Statistik (Uji t)

Sugiyono (2013:296), mengemukakan bahwa hipotesis adalah dugaan pernyataan sementara yang diungkapkan secara deklaratif sementara yang menjadi jawaban dari sebuah permasalahan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t.

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Setelah diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara iklim organisasi dan kinerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis dengan langkah langkah pengujian sebagai berikut:

- 1). Menentukan hipotesis
 H_0 : tidak ada pengaruh antara iklim organisasi dan kinerja karyawan
 H_a : ada pengaruh antara iklim organisasi dan kinerja karyawan
- 2). Menentukan signifikan
 Tingkat signifikansi menggunakan alpha 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering di gunakan dalam penelitian).
- 3). Menentukan t-hitung
 Berdasarkan output yang diperoleh t- hitung sebesar 9,160
- 4). Menentukan t-tabel
 Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $41-1-1 = 39$. (n) adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel (independen) dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,05) hasil diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,683
- 5). Kriteria pengujian
 - H_0 diterima H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan.
 - H_0 ditolak H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya bahwa ada pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan.
- 6). Membandingkan t-hitung dengan t-tabel
 Nilai t-hitung $> t_{tabel}$ (9,160 $>$ 1,683) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan Regresi Linier Sederhana diperoleh $Y = 5,984 + 0,879 X$. Dari persamaan regresi tersebut diperoleh Konstanta sebesar 5,984 artinya jika Iklim Organisasi (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 5,984. Sedangkan koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X) sebesar 0,879 artinya jika variabel Iklim Organisasi mengalami perubahan sebesar 1, maka Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,879.

Dari hasil perhitungan sebelumnya, di peroleh nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,826. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka dapat di simpulkan bahwa pengaruh Iklim Organisasi dan Kinerja karyawan sangat kuat. Sedangkan arah hubungan anatara kedua variabel tersebut adalah positif atau searah, artinya bila Iklim Organisasi di laksanakan dengan baik maka Kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Koefisien determinasi data digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan sebelumnya, diperoleh koefisien determinasi (r^2) sebesar $0,826^2$ (68,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 68,3%, sedangkan sisanya 31,7 % merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pada tahap terakhir ini di lakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 artinya bahwa hasil penelitian ini dapat di pertanggungjawabkan atau masih bisa di terima bila ada kekeliruan dalam proses penelitian tidak lebih dari 0,05.

Sesuai dengan perhitungan sebelumnya, maka di peroleh t_{hitung} sebesar 9.160 dan t_{tabel} sebesar 1,683, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel} = 9,160 > 1,683$, artinya bahwa Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah di lakukan dan pembahasan yang di peroleh, maka dapat disimpulkan:

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan. Hal ini berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($9,160 > 1,683$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a).
- b. Berdasarkan perhitungan menggunakan koefisien korelasi (R) di peroleh nilai sebesar 0,826 maka karena hasil yang di dapat merupakan angka positif, hal ini berarti ada hubungan yang sangat kuat antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan.
- c. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di peroleh nilai $r^2 = 0,826^2$. Hal ini berarti variabel Kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel Iklim Organisasi sebesar 68,3 %, sedangkan sisanya 31,7 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2) Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, beberapa saran yang di sampaikan dalam penelitian ini adalah :

- a. Pihak CV. Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan diharapkan dapat lebih meningkatkan iklim organisasi agar kinerja dapat meningkat.
- b. CV. Mutiara Hikmah Abadi Oku Selatan perlu lebih meningkatkan kinerja karyawan meningkat agar apa yang dikerjakan para karyawan dapat mencapai hasil yang memuaskan dan tepat pada waktu yang diinginkan

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Pertama. PT. Asdi Mahasatya
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara : Jakarta
- Karundeng, 2013. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan , diunduh: <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/2433> diakses tanggal 23 mei 2015
- Ndraha, Taliziduhu Soebroto. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Priyatno, 2010. *Uji Reliabilitas*
- Riduwan, 2007. *Populasi dan sampel*
- Sujarweni, V Wiratna, 2014. SPSS Untuk Penelitian, Cetakan Pertama, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Dasar-Dasar Statistika Ekonomi, Cetakan Pertama*. Yogyakarta. CAPS
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta:Media Pressindo
- Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia diterbitkan* Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* Alfabeta Bandung.
- Siagian Suwanto, 2011. *Manajemen SDM* Alfabeta Bandung
- Suwatno, dan Priansa, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suryana, 2010. Jenis Data Penelitian, diunduh: <https://csuryana.wordpress.com/2010/03/25/data-dan-jenis-data-penelitian/> diakses tanggal 14 april 2015
- Viethzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibisono, Dermawan, 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi*. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, edisi keempat Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada