



How to Cite:

M. Afiah, Asmawiyah (2019). IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN. SEIKO : Journal of Management & Business, 2(2), 246 – 255.

IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN

Afiah Mukhtar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara
Email : afiah.muhtar@gmail.com

Asmawiyah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara
Email : asmawiyah49@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Anugerah Fitrah Hidayah yang berada di Kota Makassar dengan menggunakan sampel sebanyak 45 responden. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data dan menggunakan persamaan struktural yang penyelesaiannya dilakukan dengan bantuan program SmartPLS sebagai teknik analisis kuantitatif. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai 72,179051 dan signifikan pada $\alpha = 0.05$, Nilai t statistik tersebut berada di atas nilai kritis 1.96, dengan demikian H0 diterima. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Anugerah Fitrah Hidayah. Iklim organisasi yang mendapatkan perhatian dengan baik akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the organization on employee performance. This research was conducted at PT Anugerah Fitrah Hidayah in Makassar City using a sample of 45 respondents. The questionnaire was used as a data collection method and used structural equations which were carried out with the help of the SmartPLS program as a quantitative analysis technique. The influence of climate on employee performance provides a positive and significant contribution to employee performance. Value of 72.179051 and significant at $\alpha = 0.05$, t value corresponds to a critical value of 1.96, thus H_0 is accepted. The results of research on the conservation of the organization PT Anugerah Fitrah Hidayah. Organizational climate that gets good attention will provide an increase in employee performance

Keywords: Organizational Climate and Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan menjadi faktor penting dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi dan untuk mewujudkan kinerja yang maksimal diperlukan waktu yang tidak instan (Rani & Mayasari, 2016). Peningkatan indikator kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi (Pasaribu & Indrawati, 2016). Perusahaan harus mampu beradaptif terhadap globalisasi dalam dunia perdagangan. Perubahan tidak hanya pada memperhatikan produk atau jasa tetapi perlu meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia diperusahaan agar dapat bertahan ditengah persaingan global. PT Anugerah Fitrah Hidayah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyewaan dan penjualan *Scaffolding* mulai beroperasi di tahun 2011 untuk dapat meningkatkan kinerjanya diperlukan iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi yang kurang diperhatikan akan memberikan dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para karyawan akan mengalami hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga muncul rasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.(Pasaribu & Indrawati, 2016).

Penelitian yang dilakukan (Abdillah, Anita, & Anugerah, 2017) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki hubungan positif artinya iklim organisasi yang sehat akan mendorong terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi. (Lubis, 2015) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. (Setiawan, 2016) juga dalam hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian (Pasaribu & Indrawati, 2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini lebih lanjut ingin membuktikan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Anugerah Fitrah Hidayah di Kota Makassar

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan ciri-ciri yang menggambarkan organisasi (Aziz & Hussin, 2017). Keith Davis (1982 : 104) dalam (Setiawan, 2016) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan sebagai lingkungan manusia dimana karyawan atau anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi adalah lingkungan manusiawi dalam kerangka mana karyawan-karyawan organisasi melaksanakan pekerjaan. Kita tidak dapat menyentuhnya, tetapi nyata adanya. Seperti udara di sebuah ruangan, iklim organisasi mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi. Pada gilirannya, iklim dipengaruhi oleh segala yang terjadi di dalam organisasi. iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai 'jembatan' yang menghubungkan faktor-faktor organisasi-manajemen dan perilaku karyawan dalam mewujudkan kinerja(Hardjana, 2013).

Dimensi-dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Brown dan Leigh (1996) dalam (Aryansah & Kusumaputri ,2013) diantaranya 1).Dukungan manajemen diartikan bahwa karyawan memperoleh kepercayaan dan dukungan terhadap kinerjanya, 2) Kejelasan, diartikan bahwa persepsi karyawan atas aturan dan norma yang berlaku diperusahaan, 3) Ekspresi diri, artinya bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. 4) Makna kontribusi yang dirasakan, artinya karyawan memiliki rasa bangga terhadap organisasinya, memiliki rasa loyal pada organisasi dan pencapaian tujuan organisasi, 5) Penghargaan, artinya anggota organisasi merasa dihargai jika mampu menyelesaikan tugas dengan baik, 6) Tantangan, artinya bahwa pandangan karyawan terhadap tingkat tekanan yang diberlakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Asumsi dari kinerja adalah hasil dari sebuah proses atau pekerjaan (Tucunan, Supartha, & Riana, 2014). Menurut Gorda (2006) dalam (Tucunan et al., 2014), kinerja merupakan hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya pada Organisasi ataupun perusahaan. Kinerja seorang karyawan tergantung pada kemampuannya, upaya serta peluang yang diperolehnya (Amawiyah, 2020). Karyawan diharapkan dapat menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan haruslah memberikan hasil bagi kepentingan perusahaan yang diharapkan (Mukhtar, A. 2020). Untuk mengukur kinerja masalah yang paling penting adalah menentukan kriterianya adapun kriterianya, menurut (Tucunan et al., 2014) yaitu 1) kuantitas kerja melebihi rata rata karyawan lain, 2) mampu bekerja secara efektif dan efisien, 3) dapat menyelesaikan tugas, 4) bekerja lebih keras dari pada pada yang seharusnya, 5) dapat mencapai target yang telah ditetapkan, 6) memahami tugas yang diberikan, 7) melaksanakan pekerjaan dengan tepat pada waktunya.

Hubungan Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (Karundeng, 2013) menjawab hipotesis yang telah dibuat bahwa iklim organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang bermakna terjadinya peningkatan atau penurunan dari kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh iklim organisasi, (Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, 2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi yang kurang diperhatikan akan memberikan dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para karyawan akan mengalami hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga muncul rasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Pasaribu & Indrawati, 2016)

Hipotesis Penelitian

H1. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Anugerah Fitrah Hidayah di Kota Makassar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari PT Anugerah Fitrah Hidayah di Kota Makassar dengan memberikan sebaran kuesioner pada responden. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan sampel 45 responden/karyawan, jumlah sampel hanya 45 orang karena yang mengisi kuesioner atau mengembalikan kuesioner hanya 45 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan software SEM dengan Partial Least Square (PLS). SmartPLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (variance) yang tidak didasarkan pada banyak asumsi. Pengujian dengan pendekatan SmartPLS dilakukan dengan 2 tahap evaluasi yaitu Outer Model (Measurement Model) dan Inner Model (Structural Model). Pengukuran variabel menggunakan skala likert dalam bentuk pertanyaan terdiri atas jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju dengan skor 1 sampai 5.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Pada uji convergent validity Nilai *average variance extracted* (AVE) yang diperoleh lebih besar dari 0,50. Jika nilai AVE setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,50 maka uji *convergent validity* dapat diterima. Penelitian ini menemukan nilai *cross loadings factor* yang memiliki nilai lebih besar dari 0,70 untuk tujuan menunjukkan bahwa konstruk memiliki discriminant validity yang tinggi. validitas instrumen dapat diterima karena nilai korelasi setiap indikator konstruk lebih besar dari nilai korelasi indikator terhadap konstruk lainnya

Tabel 1. Uji Validitas

	AVE
--	-----

Iklm Organisasi	0,649863
Kinerja	0,558257

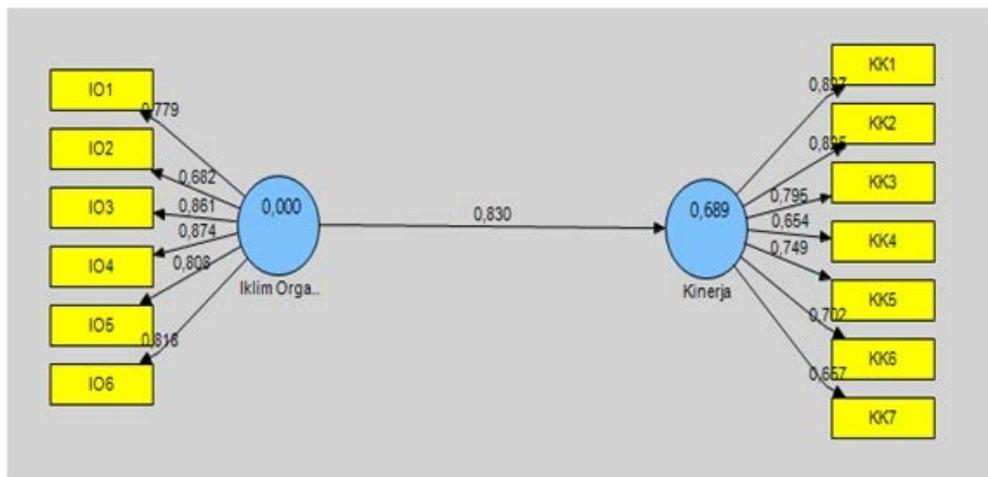
Tabel 2 merupakan uji reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability* dan diperoleh nilai *composite reliability* dari indikator konstruk lebih besar dari 0,70 intrumen ini dapat dikatakan reliabel

Tabel 2 . Hasil Uji Reliabilitas

	Composite Reliability
Iklm Organisasi	0,917137
Kinerja	0,897652

Convergent Validity

Berkorelasi lebih dari 0,70 dengan construct yang ingin diukur dikatakan ukuran reflektif individual dikatakan tinggi. Skala pengukuran untuk nilai loading sebesar 0,50 hingga 0,60 dianggap cukup untuk penelitian tahap awal dari pengembangan (Chin, dalam Ghazali, 2011). Dapat dilihat pada model pengukuran pada gambar dibawah dapat dilihat, seluruh indikator dari analisis pada variabel penelitian dengan nilai loading factor lebih besar dari 0,50 dapat dinyatakan memenuhi syarat convergent validity signifikan



Gambar 1 : Analisis Data Dengan PLS

Terpenuhinya model yang diestimasi diartikan memenuhi kriteria Outer Model selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (inner model). Tabel 3

menunjukkan tabel Uji R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen (independen) apakah mempunyai pengaruh yang substantive atau tidak. Terlihat pada tabel 3 bahwa nilai R-Square pada konstruk kinerja karyawan sebesar 0,689244 yang berarti variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi kepuasan kerja sebesar 68,92%, sedangkan 31,08% merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Nilai R-Square pada konstruk dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3. R-Square

	R Square
Iklim Organisasi	
Kinerja	0,689244

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak

Pengujian Hipotesis Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan thitung dengan t tabel dengan syarat jika thitung > t-tabel, maka hipotesis diterima. Penjabaran nilai dapat dilihat pada tabel 4 dibawah :

Tabel 4 . Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Iklim Organisasi - > Kinerja	0,830207	0,831006	0,011502	0,011502	72,179051

Pengujian Hipotesis : Untuk mengetahui kejelasan model yang diusulkan pada populasi dapat dilihat hubungan antar satu variabel dengan variabel lain dengan cara melihat besarnya nilai O (original sample) serta nilai T statistiknya digunakan digunakan untuk suatu pernyataan nilai tingkat signifikansi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai 72,179051 dan signifikan pada $\alpha =$

0.05, Nilai tstatistik tersebut berada diatas nilai kritis 1.96, dengan demikian H0 diterima.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis bantuan program Smart PLS dapat dijelaskan hasil penelitian bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sangat tinggi, dapat diartinya variabel iklim organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Menciptakan iklim organisasi sangat penting hal ini karena menjadi persepsi seseorang tentang apa yang diperoleh dari organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya dan iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan.

Iklim yang terdapa dalam organisasi menjadi penting daripada sebelumnya karena organisasi perlu memastikan siapa saja yang mampu memberikan peningkatan kinerja dan siapa yang tetap ingin berada di organisasi, serta ingin terus berusaha untuk kepentingan organisasinya. Hubungan antara iklim dan kinerja telah diteliti dalam studi ekstensif perusahaan manufaktur yang dilakukan oleh Williams di Inggris dan dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa sebagian besar dimensi memiliki hubungan positif dan signifikan, serta memiliki korelasi positif pada hampir semua ukuran iklim dan kinerja (Wulandari, 2019). Kualitas lingkungan internal organisasi tergambar dari iklim organisasinya yang menggambarkan anggota-anggotanya, mempengaruhi sikap dan perilaku yang dapat tergambar nilai karakteristik khusus dari suatu organisasi dan disebut sebagai kepribadian organisasi.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Abdillah et al., 2017) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki hubungan positif dan hasil penelitian yang sama dilakukan oleh (Lubis, 2015) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dapat diartikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin terwujudnya kinerja karyawan yang baik pula. Meskipun hal ini berbeda hasil penelitian (Pasaribu & Indrawati, 2016) yang menemukan hubungan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Iklim organisasi yang kurang diperhatikan akan memberikan dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para karyawan akan mengalami

hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga muncul rasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.(Pasaribu & Indrawati, 2016)

SIMPULAN

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai 72,179051 dan signifikan pada $\alpha = 0.05$, Nilai t statistik tersebut berada diatas nilai kritis 1.96, dengan demikian H0 diterima. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Anugerah Fitrah Hidayah. Iklim organisasi yang mendapatkan perhatian dengan baik akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

REFERENSI :

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Asmawiyah, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401.
- Aziz, K. A., & Hussin, F. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Dalam Daerah Kuala Terengganu. *Proceedings of the ICECRS*. <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.575>
- Hardjana, A. (2013). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. <https://doi.org/10.24002/jik.v3i1.238>
- Kusumaputri, Erika Setyanti & Aryansah Imam. (2013). Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas (Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan)*. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v10i1.330>
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Acta Diurna*.
- Lubis, M. . S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*.
- Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, L. B. H. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Management*.
- Mukhtar, A. (2020). Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan: Pengaruhnya

Terhadap Kinerja Karyawan. *Economix*, 7(2).

Pasaribu, E., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.

Setiawan, Kiki Cahaya Setiawan. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*.

Rani, I. H., & Mayasari, M. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Penilaian Kinerja*. [https://doi.org/S0168-3659\(05\)00367-6](https://doi.org/S0168-3659(05)00367-6) [pii] 10.1016/j.jconrel.2005.08.005

Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.

Wulandari, T. A. (2019). Iklim Organisasi. *Iklim Organisasi*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>