

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.PG Krebet Baru Malang)

Ari Radianto
Bambang Swasto Sunuharyo
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail : ariradianto87@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze effects of climate organization and culture organization of the performance of an employee (study on employe PT.PG Krebet Baru Malang). The research is quantitative research with the kind of research descriptive .The sample collection technique is (non probability sampling) which totaled 69 respondents. Instrument the analysis used in this research was test isntrumen research that is the validity and the realibilitas, then using test the assumption the classics (test normality, multikolinieritas test, and the heteroskedatisitas) and continued with linear regression multiple and test t and the f The result of the survey that the climate organization and culture organization significant of the performance of employees. Demonstrable that the climate organization significant to of employee performance that the calculation on t count $2,234 > 1,996$ t table and value sig $0,029 < \alpha(0,05)$. Culture organization significant of the performance of employees demonstrable of the calculation on t count $3,396 > t$ table $1,996$ and also value sig $0,001 & < \alpha(0,05)$. The results of research suggests climate organization and cultural organization significant simultaneously against employee performance can be seen from the value of f count = $51,272 > f$ table = $3,13$ or value sig f $(0,000) < \alpha(0,05)$.

Keywords: *climate organization, culture organization and employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT.PG Krebet Baru Malang). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel adalah (proportional random sampling) yang berjumlah 69 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji isntrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji realibilitas, kemudian dengan menggunakan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedatisitas) kemudian dilanjutkan dengan regresi linier berganda serta uji t dan uji f. Hasil dari penelitian tersebut bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dibuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa hasil perhitungan t hitung $2,234 > 1,996$ t tabel dan nilai sig $0,029 < \alpha (0,05)$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dari hasil perhitungan t hitung $3,396 > t$ tabel $1,996$ dan juga nilai sig $0,001 < \alpha (0,05)$. hasil penelitian membuktikan iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai F hitung = $51,272 > F$ tabel = $3,13$ atau nilai sig F $(0,000) < \alpha (0,05)$.

Kata kunci : **Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama. Stephen P. Robbins dalam Hardjito Dydlet (1995;3). Organisasi adalah sarana dalam pencapaian tujuan, yang merupakan wadah bagi orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Seperti halnya organisasi perusahaan nirlaba maupun laba yang sebagaimana organisasi tersebut berusaha memaksimalkan pencapaian tujuan. PT PG Kreet Baru Malang merupakan salah satu bentuk organisasi laba yang bergerak dalam menjalankan usaha di bidang pertanian dan perkebunan serta industri pergulaan dengan arti luas (tidak terbatas pada tanaman, pengelolaan, pemasaran hasilnya dan industri serta jasa yang menunjangnya). Di dalam perusahaan semestinya memiliki suatu organisasi, karena organisasi dapat mengatur dan mengarahkan masing-masing direksi dalam melaksanakan kegiatan serta tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh masing-masing direksi tersebut.

Setiap organisasi untuk mencapai tujuan bersama harus memiliki iklim organisasi, iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, anggota organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari anggota organisasi tersebut. Organisasi perlu membuat suatu iklim yang dapat dianut oleh para pekerja, karena iklim dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan para pekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melakukan pekerjaan dan iklim tersebut dipengaruhi oleh semua hal yang terjadi dalam organisasi. Menurut Liliweri (2014:304) iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi. Sebab nilai-nilai dari seorang individu akan membentuk iklim organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang

dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal yang salah satunya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi secara sistematis akan menuntun semua karyawan yang ada didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2010:24) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai makna bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi disini juga sebagai pola dasar suatu organisasi untuk menjadi pedoman dalam bertindak dan memecahkan sebuah masalah yang ada didalam perusahaan, sehingga dapat membuat seorang karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mampu mempersatukan anggota-anggota yang ada didalam organisasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar tetap bertahan, dengan demikian budaya organisasi sangat berperan pada budaya kerja pada diri seorang pegawai, karena budaya kerja seseorang terbentuk dari nilai-nilai budaya organisasi yang dipercayai oleh pegawai sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan nilai yang harus dilakukan oleh karyawan. Budaya Organisasi yang kuat dapat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi serta mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya. Dengan adanya budaya organisasi kuat dan pemahaman tentang budaya organisasi maka seluruh karyawan akan termotivasi semangat kerjanya untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik.

Menurut Bangun (2010:231) menyebutkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut didukung dengan adanya iklim organisasi yang baik dan juga budaya organisasi yang kuat. Karena iklim organisasi dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan, dapat dilihat bahwa iklim organisasi yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan dan mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan, hal ini dapat diperkuat oleh pendapat Liliweri (2014:302) bahwa "iklim organisasi sangat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif", sedangkan budaya organisasi memberikan pola dasar, nilai-nilai atau norma-norma yang sudah lama berlaku yang dianut

oleh para anggota organisasi (karyawan) yang dapat mempengaruhi pola pikir masing-masing karyawan, dalam menyelesaikan masalah-masalah demi pencapaian tujuan bersama suatu organisasi. Menurut Pranawa (2010) menyatakan pada hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yaitu:

1. Budaya organisasi dianggap sebagai penentu kemampuan organisasi untuk mengatasi perubahan.
2. Budaya organisasi merupakan penyumbang penting bagi kesuksesan atau kegagalan perusahaan.
3. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan yang positif atau negatif dalam hubungannya dengan efektivitas pencapaian prestasi perusahaan/organisasi bersangkutan.
4. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari konsistensi budaya organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi merupakan beberapa bagian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi itu sendiri kedepannya. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT.PG Kribet Baru Malang yang bergerak dalam menjalankan usaha di bidang pertanian dan perkebunan serta industri pergulaan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat dan mengamati apakah iklim organisasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan PT.PG Kribet Baru Malang. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik mengangkat masalah tersebut dan membahasnya dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PG Kribet Baru Unit Malang).

KAJIAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Stringer (2002) dalam Wirawan (2008:131) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku, untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur (*structure*).
2. Standar-standar (*standards*).
3. Tanggung jawab (*responsibility*).
4. Penghargaan (*recognition*).
5. Dukungan (*support*).

6. Komitmen (*commitment*).

Budaya organisasi

Budaya organisasi yang terdapat dalam sebuah organisasi dianggap sebagai suatu yang abstrak namun budaya organisasi juga mempunyai karakteristik atau dimensi tertentu yang dapat didefinisikan dan sebagai dasar pengukuran. Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006:279) adalah sebagai berikut :

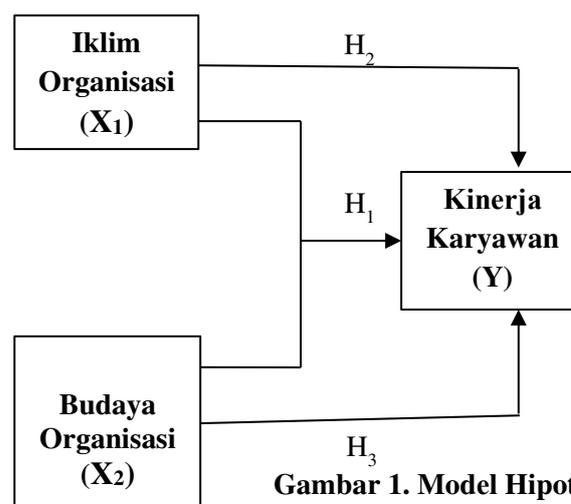
1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Orientasi detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi individu
5. Orientasi tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

Kinerja Karyawan

Dharma (2000:154), mengemukakan bahwa untuk lebih menjamin keberhasilan dalam kinerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur kinerja, adapun pengukurannya tersebut adalah:

1. Kualitas, Salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan kualitas yang baik.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan dan harus dicapai
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan (ketepatan waktu).

Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

H₁: Diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.PG Kribet Baru Malang.

H₂: Diduga ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT.PG Krebet Baru Malang.

H₃: Diduga ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.PG Krebet Baru Malang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT. PG Krebet Baru terletak di Desa Krebet Kec.Bululawang Kabupaten Malang. Didapat sampel 69 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Prediktor	Coefficients	SE Coefficients	t _{hitung}	Sig	Ket
(Constant)	9.520	1.621	5.874	0,000	Sig
Iklim Organisasi	0,322	0,070	2,234	0,029	Sig
Budaya Organisasi	0,489	0,048	3,396	0,001	Sig

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.092	2	329.546	51.272	.000 ^a
	Residual	424.213	66	6.427		
	Total	1083.304	68			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Iklim Organisasi (X1)

Nilai mean keseluruhan dari variabel iklim organisasi (X1) sebesar 3,5 yang artinya iklim organisasi pada PT.PG Krebet Baru Malang dikategorikan baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item (X1.4), (X1.9) yaitu saya selalu berusaha meningkatkan kinerja saya dalam bekerja (X1.4) dengan skor 3,8 dan hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik (X1.9) dengan skor 3.8. sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item (X1.7) yaitu imbalan yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya, dengan skor 3,2.

Budaya Organisasi (X2)

Nilai mean keseluruhan dari variabel budaya organisasi (X2) sebesar 3,5 yang artinya

bahwa budaya organisasi di PT.PG Krebet Baru Malang dapat dikategorikan baik. Sedangkan rata-rata nilai tertinggi dalam distribusi terdapat pada item (X2.8) dan (X2.11) yaitu dengan pertanyaan dalam melaksanakan pekerjaan saya memberikan kualitas dan layanan yang terbaik (X2.8), dengan skor 3,7 dan saya dituntut untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya (X2.11) dengan skor 3,7. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item (X2.7) dan (X2.10) dengan masing-masing pertanyaan yaitu saya lebih mementingkan kepentingan perusahaan dari pada pribadi, kelompok atau golongan (X2.7), dengan skor 3,2 dan perusahaan tempat saya bekerja memberlakukan sistem penilaian tiap divisi untuk mendapatkan divisi yang terbaik diperusahaan (X2.10), dengan skor 3,2.

Kinerja Karyawan (Y)

Nilai mean keseluruhan dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,1 yang artinya menunjukkan bahwa keadaan kinerja karyawan (Y) pada PT.PG Krebet Baru Malang dikategorikan baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y1.6 yaitu jumlah jam kerja saya telah memenuhi target jam kerja yang berlaku, dengan skor 4,3. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item Y1.4 yaitu saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu kerja yang diberikan, dengan skor 4,0.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel iklim organisasi (X1) diperoleh signifikansi nilai sig t $0,029 < \alpha (0,05)$, maka variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel iklim organisasi mempunyai t hitung = 2,234 dan t tabel 1,996 jadi t hitung > t tabel, dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh pada variabel dependent. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel iklim organisasi adalah berkategori baik yaitu dengan nilai grand mean sebesar 3,5. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT.PG Krebet Baru Malang setuju dalam pekerjaan yang diberikan sesuai dengan porsi mereka, puas dengan keputusan-keputusan penentu kebijakan, memenuhi standar kinerja yang ditetapkan, meningkatkan kinerja dalam bekerja, memahami benar resiko pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, imbalan yang

diterima sesuai dengan kontribusinya, memberikan promosi berdasarkan prestasi kerja, mempunyai hubungan dengan rekan kerja dengan baik, merasa dibantu rekan kerja saat kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, loyal terhadap tujuan organisasi, dan bangga terhadap organisasi yang ada didalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan dimana karyawan bekerja mempunyai iklim organisasi yang kuat.

Penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Liliweri (2014:302) bahwa “iklim organisasi sangat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif”. Dengan demikian iklim organisasi merupakan suatu nilai-nilai karakteristik dalam organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan lainnya dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan petakasari (2009) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai signifikan $t_{0,001} < \alpha (0,05)$, maka variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi mempunyai $t_{hitung} = 3,396$ dan $t_{tabel} = 1,996$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh pada variabel dependen. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel budaya organisasi adalah berkategori baik yaitu dengan grand mean 3,5. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT.PG Krebbe Baru Malang setuju dalam bekerja didorong untuk menjadi karyawan yang inovatif, siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat, berusaha menganalisis tugas-tugas yang diberikan perusahaan, bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal, menekankan pada hasil kerja untuk mencapai hasil yang optimal, mementingkan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi, melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang terbaik, memiliki orang-orang dalam divisi yang ahli dibidangnya masing-masing, perusahaan memberlakukan sistem penilaian tiap divisi untuk mendapatkan divisi yang terbaik, bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan,

menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan baik, menerima segala jenis pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan selama karyawan mampu melakukannya, nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini, dan organisasi yang ada diperusahaan tidak ada yang berubah. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan dimana karyawan bekerja mempunyai budaya organisasi yang kuat.

Penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Deal & Kennedy (1982), Miner (1990), Robbins (1990) dalam Sutrisno, (2010:3) bahwa budaya organisasi yang kuat sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Jika budaya organisasi di suatu perusahaan itu kuat maka kinerja karyawan didalamnya akan meningkat, dan sebaliknya jika budaya organisasi diperusahaan itu lemah maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang akan terus menurun.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan, variabel iklim organisasi (X1) dan budaya organisasi memiliki nilai $\text{sig } F (0,000) < \alpha (0,05)$, sehingga variabel iklim organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} = 51,272 > F_{tabel} 3,13$ maka model analisis regresi adalah signifikan. dan berdasarkan nilai R Square diketahui bahwa variabel iklim organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 60,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang penting diperusahaan PT.PG Krebbe Baru Malang dalam meningkatkan kinerja karyawan didalamnya. Perusahaan yang memiliki iklim organisasi dan budaya organisasi yang kuat akan berdampak baik pada kinerja karyawannya. Pihak perusahaan harus senantiasa mengontrol perilaku karyawannya sehingga karakteristik perusahaan tetap terjaga dan kinerja karyawan akan meningkat untuk menunjang proses pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata distribusi jawaban responden untuk variabel iklim

organisasi (X1) yaitu dengan grand mean 3,5 , variabel budaya organisasi (X2) sebesar 3,5, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4,1. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan PT.PG Kregbet Baru Malang berkategori baik.

2. Berdasarkan pengujian variabel secara parsial (uji t) iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan bahwa variabel iklim organisasi dengan hasil perhitungan t hitung $2,234 > 1,996$ t tabel dan nilai sig $0,029 < \alpha (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti diterima, yang artinya variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk budaya organisasi didapat hasil perhitungan t hitung $3,396 > t$ tabel $1,996$ dan juga nilai sig $0,001 < (0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti diterima, yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh variabel bebas iklim organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.PG Kregbet Baru Malang, hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai F hitung = $51,272 > F$ tabel = $3,13$ atau nilai sig $f (0,000) < \alpha (0,05)$.

Saran

1. Bagi PT.PG Kregbet Baru Malang

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item (X1.7) imbalan yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya, memiliki nilai yang paling rendah dibanding item lainnya, hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya pemberian lebih imbalan terhadap apa yang sesuai dengan kontribusi mereka dalam bekerja.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item (X2.7) saya lebih mementingkan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi, kelompok atau golongan, memiliki nilai yang paling rendah dibanding dengan item yang lainnya, dalam hal ini perusahaan harus memberikan pengarahan kepada para karyawannya bahwa ketika dalam bekerja harus mementingkan kepentingan pekerjaan yang diberikan perusahaan dari pada kepentingan pribadi, kelompok atau golongan. Serta pada item (X2.10) perusahaan tempat

saya bekerja memberlakukan sistem penilaian tiap divisi untuk mendapatkan divisi yang terbaik diperusahaan memiliki nilai paling rendah dibanding dengan item yang lainnya, dalam hal ini perusahaan harus bisa lebih teliti lagi dalam memberikan penilaian tiap divisi agar bisa mendapatkan divisi yang terbaik.

- c. Hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa item (Y1.4) saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target, memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan item yang lainnya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu adanya training untuk meningkatkan kompetensinya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pijakan untuk penelitian selanjutnya dengan mengangkat hal-hal baru dan potensial selain variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*. Cetakan 3. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hardjito, Dydiet. 1995. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Liliwari, Alo, 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Cetakan pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Petakasari, 2009. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi Pada Karyawan PT. Malang Intermedia Pers. Skripsi Program Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, Sthepen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Alih Bahasa: Hadyana Pujatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stepen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.

- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Sutrisno, Edy. 2010, *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Taguri, R dan Litwin G. 1968. *Organization Climate ; Expectations of a Concept*. Boston: Harvard University Press.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.