

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VI (PERSERO) UNIT USAHA OPHIR

Nurhamzah

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat.
Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : nurhamzah@gmail.com

Diterima 15 September 2016

Disetujui 24 September 2016

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksud untuk melihat bagaimana pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan PT. PN VI. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang, dimana teknik penarikan sampel menggunakan teknik suvey. Dari hasil penelitian ini didapatkan variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan 0,000. Besarnya pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,671 ($R^2 = 67,1$). Uji f menunjukan kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen sebesar 89.122.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study was intended to see the influence of Organizational Climate and Organizational Commitment toward Employees' Performance at PT. PN VI. The populations in this study were as many as 38 people, where the sampling techniques using surveying techniques. From the results of this study, the variables were Organizational Climate (X_1) and Organizational Commitment (X_2) significantly affects employees' performance (Y) with a significant level of 0.000. The magnitude of the effect of Organizational Climate (X_1) and Organizational Commitment (X_2) the Employees' Performance (Y) was 0.671 ($R^2 = 67.1$). Test f an independent variable showed both positive and gave significant effect on the dependent variable amounted to 89 122.

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Commitment, Employees' performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada saat dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya tidak terlepas dari peranan pelaksana dalam organisasi itu sendiri. Indikator keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya dapat dilihat dari pengukuran kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Menurut Isyandi (2004), bahwa untuk mengetahui keberhasilan suatu pekerjaan organisasi dapat diukur dari kinerja individu dalam melaksanakan tugas, dan kinerja itu

merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas.

Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai. Seorang berkinerja dapat dilihat dari proses pelaksanaan dan pencapaian hasil kerjanya. Untuk mencapai kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, setiap karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Winardi (2004) menjelaskan kinerja merupakan perwujudan dan hasil kerja atau karya dari seseorang.

Kinerja adalah melakukan pekerjaan secara efektif dan tekun sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapan lebih cepat dan lebih baik, sehingga dengan adanya kinerja karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, termasuk kualitas pelayanan terhadap konsumen.

Kinerja juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang menggambarkan suasana kerja organisasi atau sejumlah keseluruhan perasaan dan sikap orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi selalu ada dalam organisasi, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam organisasi.

Forehand dan Glimer dalam Srivastav (2006:125) mendefinisikan iklim organisasi adalah perpaduan dari karakteristik-karakteristik organisasi yang terintegrasi secara konseptual. Karakteristik organisasi dijabarkan dalam kepribadian organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi dan tingkah laku dari anggota dalam suatu organisasi. Iklim organisasi adalah hasil dari

interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis pegawai. (Sivastav, 2006:125).

George Litwin dan Robert Stringer dalam Alavi dan Jahandari (2005:250) mendefinisikan iklim organisasi adalah persepsi orang dalam organisasi dimana ia bekerja dan pandangan atau perasaannya tentang dimensi-dimensi seperti kebebasan, struktur organisasi, upah dan gaji, kehati-hatian dan ketulusan hati dan dukungan terhadap organisasi.

Kemudian kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu indikator dari rendahnya komitmen karyawan adalah banyak karyawan yang belum bisa bekerja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi, banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan job deskripsi. Komitmen karyawan menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu.

Sedangkan Robbins, 2007. Memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen karyawan merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Unit Usaha Ophir.***

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian observasional yang dilakukan bersifat diskriptif Asosiatif yang akan mengungkapkan pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT.PN VI (Persero) Unit Usaha Ophir dengan objek penelitian adalah karyawan kantor PT.PN VI (Persero) Unit Usaha Ophir.

Populasi

Menurut Sekaran (2006) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi penelitian ini adalah 38 orang. Menurut Arikunto (2002) menyatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini karena jumlah populasi relatif kecil maka pendekatan untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode survei.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

- Sumber data primer, yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber penelitian atau lapangan yang diperoleh melalui pengamatan dan pencatatan secara cermat melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.PN VI (Persero) Unit Usaha Ophir. Data ini merupakan jawaban responden yang akan dianalisis secara sistematis.
- Sumber data sekunder, penelitian meliputi berbagai keterangan yang diperoleh berdasarkan literatur-literatur maupun dokumentasi yang dimiliki karyawan PT.PN VI (Persero) Unit Usaha Ophir yang dapat menunjang penelitian ini.

Pengujian Instrumen

Sebelum instrument digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka dilakukan terlebih dahulu pengujian instrument untuk mendapatkan butir-butir pernyataan yang sah/*valid* dan handal/*reliable* secara empiris. Dengan menggunakan SPSS 16.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan di atas, dilakukan dengan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*) dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*). Analisis regresi berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah

hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model regresi OLS dimaksud adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja karyawan
- a = konstanta
- b₁ = koefisien regresi iklim organisasi
- b₂ = koefisien komitmen organisasi
- X₁ = iklim organisasi
- X₂ = komitmen organisasi
- e = komponen kesalahan random

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum data hasil kuesioner penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurnya, yaitu untuk menguji apakah kuesioner telah mengukur secara dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas, karena semua indikator berada di atas nilai 0,30. Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas iklim organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan menunjukkan reliabel karena cronbach's alpha di atas 0,70.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007). Adapun tujuan melakukan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk melihat dan membuktikan pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PN VI (persero) Unit Usaha Ophir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien	Sig	Keterangan
Konstanta	2,489	0,000	-
Iklim Organisasi (X_1)	0,344	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi (X_2)	0,429	0,000	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,546		
Koefisien Determinasi (R^2)	: 0,671		
Nilai F	: 89.122		
Signifikan F	: 0,000		

Sumber : Pengolahan Data Primer

dari alpha 5 % ($0,005 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. PN VI (persero) Unit Usaha Ophir. Hipotesis 2 diterima.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak untuk menjawab hipotesis yang ada ditentukan dengan besarnya tingkat nilai F dan signifikansi nilai F. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 16,0. Menurut Singgih (2000), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah :

- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) < α (alpha) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) > α (alpha) maka terdapat pengaruh yang tidak berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (iklim organisasi dan komitmen organisasi) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (kinerja karyawan).

KESIMPULAN

Iklim Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PN VI (persero) Unit Usaha Ophir. Dengan terbentuknya iklim organisasi dilingkungan karyawan PT. PN VI (persero) Unit Usaha Ophir akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PN VI (persero) Unit Usaha Ophir. Temuan penelitian ini membuktikan iklim organisasi yang positif

terwujud ketika karyawan mempersepsi positif suasana, dimensi-dimensi, praktek dan prosedur di tempat kerjanya.

Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PN VI (persero) Unit Usaha Ophir. Dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi yang timbul dari dalam diri karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PN VI (persero) Unit Usaha Ophir

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada karyawan PT. PN VI (Persero) Unit Usaha Ophir yang telah ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman Simpang Empat serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002 . *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan P raktek*, Edisi revisi V, Cet ke-12, Rineka Cipta, Jakarta.
- Alavi, et. al., 2005. "The Organizational Climate Of Kerman Shahid Bahonar University", *Public Personnel Management*, Vol.34, No.3.
- Isyandi, B. 2002. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. Tesis Univ. Brawijaya
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Ekonomika Industri Indonesia : Menuju Negara Industri Baru 2030*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta
- Mangkunegara, Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan, Penerbit PT. Indeks: Jakarta.
- Srivastav dan A .Kumar. 2006, "Organizational Climate as a Dependent Variable, relationship with role stress, coping strategy and personal variables" *Journal Of Management Research*, Vol.6, No.3, Dec
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method for Business : A Skill Building Approach*. Joh Wiley & Sons .
- Winardi. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Grafiti: Jakarta.