

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN *SELF-EFFICACY*  
PADA KARYAWAN TETAP *NON-EXEMPT*  
PT. BINA GUNA KIMIA UNGARAN**

**Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro**

**Annisa Irti, Harlina Nurtjahjanti\*, Nofiar Aldriandy\***

[irtiannisa@yahoo.com](mailto:irtiannisa@yahoo.com),

[harlina\\_nc@yahoo.com](mailto:harlina_nc@yahoo.com),

[nofiar.andy@gmail.com](mailto:nofiar.andy@gmail.com)

**ABSTRAK**

Era globalisasi, organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Perubahan lingkungan yang cepat, menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Perubahan tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Oleh karena itu karyawan perlu memiliki *self-efficacy* yang tinggi untuk menghadapi lingkungan kerja yang semakin kompetitif.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *self-efficacy* pada karyawan tetap *non-exempt* di PT. Bina Guna Kimia Ungaran. Populasi penelitian ini berjumlah 100 karyawan *non-exempt* dengan sampel penelitian sebanyak 78 karyawan *non exempt*. Penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala *self-efficacy* yang terdiri dari 27 aitem ( $\alpha=0,932$ ) dan skala iklim organisasi terdiri dari 34 aitem ( $\alpha=0,910$ ).

Analisis regresi sederhana menunjukkan  $r_{xy}= 0,621$  dengan  $p= <0,000$  ( $p<0,05$ ), artinya ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *self-efficacy* pada karyawan tetap *non-exempt* di PT. Bina Guna Kimia Ungaran. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi *self-efficacy* dan sebaliknya. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *self-efficacy* sebesar 38,6% sedangkan 61,4% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Self-Efficacy*, Iklim Organisasi, Karyawan *non-exempt*

\*) penulis penanggung jawab

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND  
SELF-EFFCACY ON THE NON-EXEMPT PERMANENT EMPLOYEE  
AT PT. BINA GUNA KIMIA UNGARAN**

**Faculty of Psychology, Diponegoro University**

**Annisa Irti, Harlina Nurtjahjanti\*, Nofiar Aldriandy\***

[irtiannisa@yahoo.com](mailto:irtiannisa@yahoo.com)

[harlina\\_nc@yahoo.com](mailto:harlina_nc@yahoo.com),

[nofiar.andy@gmail.com](mailto:nofiar.andy@gmail.com)

**ABSTRACK**

In era of globalization, organizations must be more flexible to adapt in the environment that more competitive. Rapid environmental change, requires the organization to respond the changes that happens in order to makes always exist in the global competition. Such changes will have impacts on every individual who is in the organization. Therefore employees need to have a high self-efficacy to face the work environment that more competitive.

This study was conducted to determine the relationship between the organization climate and self-efficacy on non-exempt permanent employees at PT. Bina Guna Kimia Unggaran. The population of study consists of 100 non-exempt employees with 78 samples are non-exempt employees. Determination of the sample used simple random sampling technique. Collecting data using a self-efficacy scale consist of 27 aitem ( $\alpha = 0.932$ ) and the organizational climate scale consists of 34 aitem ( $\alpha = 0.910$ ).

Simple regression analysis showed  $r_{xy} = 0.621$  with  $p = <0.000$  ( $p <0.05$ ), it means that there is a significant positive relationship between organization climate and self-efficacy on non-exempt permanent employees at PT. Bina Guna Kimia Unggaran. The results showed that the more positive organization climate cause the higher self-efficacy and otherwise. Organization climate contribute effectively to the self-efficacy variables at 38.6%, while 61.4% came from other factors that are not revealed in this study.

**Keywords:** Self-Efficacy, Organizational Climate, Non-exempt Employees

*\*) responsible author*

## **PENDAHULUAN**

Seiring dengan era globalisasi, perkembangan dan perubahan teknologi mengakibatkan munculnya persaingan yang ketat antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan perusahaan harus mencari cara untuk mempertahankan keberhasilan mereka dalam waktu yang lama dan tidak mudah ditiru oleh pesaing mereka. Salah satu cara yang dipakai oleh suatu perusahaan untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan mengetahui kebutuhan, keinginan, dan karakteristik yang ada didalam perusahaan (Kotler & Garry, 2004, h. 805).

Sementara untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada di dalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Killian dan Siagian (Seniati, 2001, h.302) menyatakan bahwa sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan organisasi. Kebutuhan akan sumber daya yang kompetitif akan membuat suatu organisasi berusaha mencari dan memaksimalkan segala potensi yang ada pada karyawannya.

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keyakinan diri yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Keyakinan seseorang akan kemampuan tersebut dikenal dengan nama *self-efficacy*. *Self-efficacy* berasal dari teori kognisi belajar sosial Bandura yang mengacu pada kemampuan yang dimiliki individu untuk membentuk perilaku yang tepat, menghadapi rasa takut dan halangan untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan (Bandura, 1997, h. 25).

Pada penelitian ini konsep efikasi yang digunakan berasal dari *self-efficacy* namun dalam domain yang spesifik yaitu area pekerjaan. Schyns dan Von Collani (Schyns, 2009, h.2) menyatakan bahwa efikasi diri dalam pekerjaan adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan. *Self-efficacy* dalam domain pekerjaan berhubungan keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang

mempengaruhi tugas-tugas karyawan memilih untuk belajar dan tujuan yang mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Berbagai literatur mengungkapkan bahwa *self-efficacy* dalam pekerjaan sangat besar pengaruhnya dalam suatu organisasi. Implikasi *self-efficacy* dalam lingkup manajerial dan organisasi di tempat kerja termasuk dalam hal keputusan perekrutan dan promosi, pelatihan dan pengembangan, dan penetapan tujuan organisasi (Luthans, 2007, h.55).

*Self-efficacy* merupakan sumber daya psikologis yang sangat dibutuhkan karyawan tetap non *exempt* PT Bina Guna Kimia Ungaran agar dapat menjalankan pekerjaan dengan berhasil. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada karyawan non *exempt* yang didefinisikan sebagai karyawan yang tidak berada dalam struktur organisasi dan tidak memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan. Karyawan non *exempt* menduduki jabatan mulai dari *foreman* sampai *helper*. Pada pelaksanaan di lapangan karyawan tetap non *exempt* yang banyak melakukan kegiatan produksi dibanding dengan karyawan tetap *exempt*. Hal ini mengharuskan mereka memiliki keyakinan yang tinggi akan pencapaian target. Maka dari itu karyawan non-*exempt* haruslah memiliki *self-efficacy* yang tinggi guna menunjang kinerja mereka.

Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki kemampuan dalam memberikan ide-ide dan inovasi demi kesuksesan organisasi. Pernyataan ini juga didukung oleh Weisberg (2007) bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi maka akan tertarik dengan kesempatan aktivitas untuk mengembangkan diri dan aktif untuk mencoba hasil dari pelatihan serta mencoba pekerjaan yang sulit dan kompleks. Sikap ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila melakukan sesuatu yang lebih bagi perusahaan.

Pada dasarnya, sikap dan perilaku manusia muncul dikarenakan pengaruh langsung iklim. Persepsi iklim di perusahaan yang dapat disebut sebagai iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan di perusahaan. Hasil penelitian Sagie (2002) menunjukkan bahwa komunikasi, pemecahan masalah, pengambilan keputusan dan motivasi bisa dipengaruhi oleh iklim organisasi yang memiliki

dampak pada produktivitas organisasi serta kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Menurut Gibson dkk. (Satria, 2004) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Iklim suatu organisasi yang positif akan membuat karyawan berusaha mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tanpa adanya unsur paksaan. Kondisi iklim kerja akan mempengaruhi kondisi motivasi dan semangat kerja karyawan. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Self-Efficacy***

*Self-efficacy* dalam konteks pekerjaan adalah keyakinan individu terhadap kompetensinya dalam melakukan suatu tugas atau tantangan untuk mencapai tujuan serta mengatasi setiap hambatan maupun persoalan yang sulit untuk mencapai standar kinerja yang telah ditentukan. Bandura (2009, h. 2) menambahkan keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi tertentu. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dapat mempengaruhi cara individu berpikir, merasa, memotivasi sendiri, dan bertindak. Sejalan dengan pernyataan Bandura, Kreitner & Kinicki (2005, h. 169) menyatakan *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

Luthans (2007, h. 41), Gibson (2006, h.149), Corsini (2004, h.364), Baron dan Greenberg (2003, h.88) didapatkan bahwa dimensi-dimensi *self-efficacy* yang dipakai mengacu pada Bandura (1997, h.423), yaitu :

- a. *Level* (tingkat kesulitan)
- b. *Strength* (kekuatan)
- c. *Generality* (keluasan materi)

## **Iklm Organisasi**

Menurut Litwin (dalam Stringer 2002, h. 5) iklim organisasi merupakan sesuatu yang dipersepsi, sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan tertentu.

Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasinya baik secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan pengalamannya berinteraksi di lingkungan kerjanya, yang dapat mempengaruhi perilakunya di organisasi.

Litwin dan Stringer (dalam Stringer 2002, h. 46-62) berpendapat bahwa terdapat sembilan dimensi yang merupakan karakteristik dari iklim organisasi, yaitu:

- |                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| a. <i>Structure</i>      | f. <i>Support</i>  |
| b. <i>Responsibility</i> | g. <i>Standard</i> |
| c. <i>Reward</i>         | h. <i>Conflict</i> |
| d. <i>Risk</i>           | i. <i>Identity</i> |
| e. <i>Warmth</i>         |                    |

## **Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan *self-efficacy* pada karyawan tetap non-exempt di PT. Bina Guna Kimia Ungaran.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Bina Guna Kimia Ungaran. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap non-exempt PT Bina Guna Kimia Ungaran yang berjumlah sebanyak 78 orang dengan karakteristik yaitu (1) karyawan tetap non-exempt; (2) masa kerja minimal 2 tahun. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala model Likert. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *self-efficacy* yang disusun berdasarkan dimensi dari *self-efficacy* (Luthans dkk, 2007, h. 41) dan skala iklim organisasi yang disusun berdasarkan dimensi iklim organisasi dari Litwin dan Stringer (dalam stringer 2002, h.63)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik perhitungan analisis regresi sederhana (Winarsunu 2009, h. 177) dengan program analisis statistik komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 17.0.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan *self-efficacy* pada karyawan non-*exempt* PT. Bina Guna Kimia Ungaran. Hasil uji hipotesis penelitian yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil  $r_{xy} = 0,621$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara variabel iklim organisasi dengan *self-efficacy*. Tingkat signifikan sebesar  $p < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *self-efficacy*. Semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi *self-efficacy*, begitu juga sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah pula *self-efficacy*. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan iklim organisasi dengan *self-efficacy* pada karyawan tetap non-*exempt* PT. Bina Guna Kimia dapat **diterima**.

Hasil penelitian membuktikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* pada karyawan non-*exempt* PT. Bina Guna Kimia Ungaran adalah iklim organisasi. Menurut Stringer (2002, h. 45) iklim organisasi dinilai sebagai struktur yang fleksibel, memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan, menekankan imbalan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, mendorong tantangan dalam menentukan tujuan, mendorong kehangatan, adanya rasa kebanggaan serta kemungkinan untuk mengurangi stres. Hal ini terjadi karena iklim mampu memfasilitasi pencapaian tujuan karyawan

yang akan membuat karyawan merasa yakin dapat meningkatkan kemampuannya. Menurut penelitian Zeffane (2006) lingkungan kerja yang menguntungkan akan menyebabkan keyakinan diri tinggi sedangkan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi rendahnya keyakinan diri mereka. Luthans et al. (2007, h. 42) mengatakan bahwa *self-efficacy* mempunyai hubungan kuat dengan tingkat motivasi dan kinerja. Hasil penelitian Pajares (2007) menunjukkan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi tingkat motivasi dan prestasi kerja individu.

Koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan *R square* pada variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,386. Angka tersebut mengandung pengertian bahwa iklim organisasi dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 38,6% terhadap variabel *self-efficacy* pada karyawan non- *exempt* di PT. Bina Guna Kimia Ungaran, sedangkan sisanya 61,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut antara lain : faktor internal individu (usia, gender, tingkat pendidikan, status ekonomi), ketidakjelasan peran, kelelahan kerja, stress kerja. Serta faktor luar individu (eksternal), yaitu dukungan sosial, karakteristik pekerjaan, serta kepemimpinan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *self-efficacy* pada karyawan. Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *self-efficacy* diterima. Arah hubungan bersifat positif, artinya semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi *self-efficacy* karyawan dan sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah *self-efficacy* karyawan non-*exempt* di PT. Bina Guna Kimia Ungaran.

## **Saran**

### **1. Bagi Karyawan *Non-Exempt***

Karyawan diharapkan tetap percaya diri dalam bekerja dan lebih meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Karyawan lebih meningkatkan keyakinan diri terhadap pekerjaan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan meningkatkan kemampuan diri yang diadakan perusahaan, lebih proaktif dalam tim dengan cara mencapai target baru, lebih sering melakukan diskusi dengan rekan kerja tentang kesulitan yang dihadapi terkait pekerjaan sehingga karyawan dapat memperbaiki kekurangan di tempat kerja.

### **2. Bagi Perusahaan**

Pihak manajemen diharapkan dapat menciptakan iklim organisasi yang positif agar karyawan merasa tingkat keyakinan terhadap pekerjaan tinggi. Selama ini, karyawan merasa bahwa manajemen kurang memperhatikan kualitas lingkungan kerja dan hanya menuntut pencapaian target. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menetapkan peran karyawan dalam pekerjaan, para pimpinan senantiasa memberikan motivasi pada karyawan agar meningkatkan kinerjanya, kesediaan atasan meluangkan waktu untuk mendengarkan pendapat para karyawan, membantu mengatur arah yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin jelas karyawan mengetahui apa yang perlu mereka lakukan maka semakin yakin mereka dalam mengerjakan pekerjaan.

Perusahaan diharapkan lebih mengembangkan karir karyawan dengan menerapkan pola jenjang karir yang bertahap tergantung prestasi karyawan. Hal ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja, produktivitas perusahaan serta meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan diharapkan memberikan karyawan kesempatan untuk sukses dengan memberikan pelatihan. Manajemen membantu karyawan menciptakan perencanaan target mencakup harian, bulanan, maupun tahunan. Hal lain yang bisa dilakukan dengan mendorong karyawan untuk mengambil resiko, seperti mencoba sesuatu yang berbeda dari rutinitas pekerjaannya.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti variabel *self- efficacy* disarankan untuk mengambil subjek penelitian atau sampel yang berbeda seperti pada karyawan yang berstatus pegawai kontrak. Diharapkan bagi peneliti lain juga mempertimbangkan jumlah item, memperluas populasi yang akan digunakan, penggunaan kata maupun istilah yang mudah dimengerti dalam penyusunan alat ukur.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company.
- \_\_\_\_\_ (editor).(2009).*Self Efficacy in Changing Society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Corsini, R. J. 2004. *Encyclopedia of Psychology 2nd Edition*. Canada: A Willey
- Greenberg, J dan Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organization*. Eight Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M, Donnelly, J.H, Konopaske. 2006. *Organizations: Behavior, Structure, Process*, 12 th edition, New York: McGraw-Hill.
- Kotler, P. & Garry A., 2004, *Analisis Perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian*. Edisi Ke-6 Jilid 2, Alih Bahasa: Jaka Wasana. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F., Youssef., C.M., & Avolio, B.J. 2007. *Psychological Capital : Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Sagie, A. 2002. Employee Absenteeism, Organisational Commitment and Job Satisfaction: Another Look. *Journal of Vocational Behaviour*. Vol. 52, No. 2, p. 156-171.
- Satria, Y. 2005. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Benefit*, Vol.9, No.2, p. 120- 128.

- Seniati, A.N.L. 2001. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Depok: Penerbit Bagian PIO Fakultas Psikologi UI.
- Schyns, B., & Von Collani, G. 2009. The value of occupational self efficacy in selection and development. *British Academy of Management*. p. 15-17.
- Stringer, R. 2002. *Leadership and Organization Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Weisberg, R. W., & Hass, R. (2007). We are all partly right: Comment on Simonton. *Creativity Research Journal*, Vol.19, p. 345-360.
- Winarsunu, T. 2002. *Statistik : Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Zeffane, R., & McLoughlin, D. 2006. Cooperation and stress: Exploring the differential impact of job satisfaction, communication and culture. *Management Research News*, Vol. 29, No.10, p. 618–631.