

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG MANADO

Oleh: Christine Chely Karundeng
Email: Christinekarundeng@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini didasari pada pemikiran bahwa, setiap organisasi baik pemerintah/swasta memiliki tujuan yang akan dicapai. Dimana kerja sama pemimpin dan orang yang dipimpin dapat melaksanakan tugas maupun fungsi –fungsi dalam struktur dilingkungan organisasi yang ada. Manajemen Sumber Daya manusia memerlukan komunikasi yang terbuka serta hubungan dalam batas-batas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan yang ada. Sehingga Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja karyawan akan memberikan tujuan dan manfaat bagi kepentingan organisasi.

Kegiatan ini diselenggarakan pada PT Taspem Manado, dengan tujuan untuk mengetahui mempengaruhi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan menjadi masukan kepada pimpinan dan karyawan PT Taspem Manado dan merupakan sumbangan dalam memecahkan masalah.

Pengumpulan data dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner /wawancara, observasi dan studi dokumen, dan untuk analisis data menggunakan metode kuantitatif.

Hasil penelitian ini untuk menjawab hipotesis; terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan daya penentu menunjukkan 0,6561% yang bermakna bahwa peningkatan atau menurunnya kinerja karyawan tergantung pada iklim organisasi. Koefisien determinasi yang bernilai cukup kuat 0,8205%, sisanya sebesar 17,95 % faktor lain. Hasil Uji t didapat ; $t_{hit} 11,70 \geq t_{tab0,95} = 1,68$ Dengan demikian korelasi atau faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Key words : Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang.

Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui the right people in the right place at the right time.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan), bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi, jika tidak

ada peran aktif dari kinerja karyawan. Mengatur karyawan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain (khas). Peran penting seorang pimpinan atau manajer adalah bagaimana karyawan yang "khas" tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi bagi berjalan roda organisasi publik dan bisnis, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat didalam iklim organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (Quality of work life) agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif. Semua perusahaan, pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/karyawan dan disampaikan tepat waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan motivasi kerja positif. manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar divisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (Human Capital) bagi perusahaan. Castetter (1981 : 281) berpendapat bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk iklim organisasi.

Didalam struktur organisasi merupakan penempatan tugas yang paling atas sampai pada penempatan tugas paling bawah. Dengan kata lain struktur organisasi mendeskripsikan bagaimana organisasi itu mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Agar organisasi bekerja dan tetap menjaga keberadaannya, perlu prosedur pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas dan wewenang internal, sistem koordinasi dan komitmen individu pada doktrin dan program program kerja yang sudah ditetapkan sebagai kontribusi kinerja karyawan.. Selanjutnya Etzioni (Syamsir 2012 : 70) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dikoordinasikan secara sadar mengandung arti manajemen dan organisasi merupakan entitas (kesatuan) sosial berarti unit itu terdiri dari orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas maka penulis mengambil judul pada penelitian ini dapat kemukakan sebagai berikut : "Pengaruh Iklim perusahaan Terhadap kinerja Karyawan di P.T.Taspen".

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T.Taspen Manado ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :
“Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di P.T.Taspen Manado.”

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis :
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi pihak pimpinan dan karyawan P.T.Taspen Manado dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam pelayanan masyarakat, dikota Manado dan sekitarnya.
2. Manfaat teoritis :
Penelitian ini juga diharapkan akan menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam lembaga pelayanan publik secara umum dan pada khususnya sebagai dibidang internal kinerja karyawan.

II. KAJIAN TEORI.

2.1. Pengertian Iklim Organisasi

Beberapa definisi para ahli mengenai Iklim Organisasi.

Davis (1962), Organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki iklim yang didukung oleh kepribadian karyawan yang baik dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi.

Selanjutnya Liliweri (1997 : 72) berpendapat bahwa iklim organisasi memiliki beberapa sub variabel yang antara lain praktik pengawasan, kohesi kelompok, variasi filosofi manajer, dan pribadi anggota/karyawan yang saling melengkapi.

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam, Wirawan 2007) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklim ada seperti udara dalam suatu ruangan mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi (Davis 1996).

2.2. Pengertian Kinerja

Berikut ini dapat diikuti beberapa pengertian maupun pendapat kinerja menurut beberapa ahli yaitu :

Kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja menurut Mc Clelland (1976) memiliki beberapa karakteristik antara lain : bertanggung-jawab dalam pemecahan masalah, menetapkan tujuan, ada umpan balik dan dapat diandalkan.

Menurut Mangkunegara (2000 : 67) adalah :“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian menurut Sulistiyani (2003 : 223)“Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Sedangkan Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Dari pengertian berupa pendapat atau definisi dapat disimpulkan :

Kinerja adalah kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Robbins (2003) berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan kesempatan (opportunity). Dengan demikian kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

2.3. Kinerja Karyawan

Notoatmodjo (2003:23) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah ukuran dalam suatu organisasi sampai sejauh mana kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya serta sampai seberapa besar penghargaan yang diberikan perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.

Sedangkan Matis & Jackson (2002 : 78) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja Karyawan adalah mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- Kuantitas Output
- Kualitas Output
- Jangka Waktu Output.
- Kehadiran ditempat kerja.
- Sikap kooperatif

Kegiatan kinerja karyawan, menurut Sedarmayanti (2001:9) sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*)
- b. Kecakapan (*promptness*)
- c. Inisiatif (*iniciative*)
- d. Kemampuan (*capability*)
- e. Komunikasi (*communication*)

Dengan adanya teori-teori maupun pendapat-pendapat tersebut yang berbeda-beda, namun dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuai dengan target dan tanggung-jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang ditetapkan .

Selanjutnya kajian dari manfaat dan tujuan penelitian kinerja karyawan menurut Sentono (2000:268) yaitu :

- Manfaat penilaian kinerja karyawan
Penilaian ini dilakukan secara objektif tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.
- Tujuan penelitian kinerja karyawan
 - 1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.
 - 2) Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu
 - 3) Pemeliharaan system
 - 4) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Proses Penilaian Kinerja Karyawan menurut Hariandja (2002:198) adalah ;

- a. Penentuan sasaran
Proses penentuan sasaran, diharapkan sasaran tugas individual dirumuskan bersama-sama antara atasan dan bawahan, karena setiap sasaran merupakan sasaran yang diturunkan atau terjemahan dari sasaran yang lebih tinggi.
- b. Penentuan standar untuk kerja
Dalam hal ini menghendaki penilaian tersebut harus benar-benar objektif yaitu mengukur untuk kerja karyawan yang sesungguhnya. Sistem penilaian untuk kerja ini adalah: mempunyai standar, memiliki ukuran yang dapat dipercaya, mudah digunakan.
- c. Penentuan metode dan pelaksanaan penilaian kinerja
Metode yang dimaksud penentuan metode dan pelaksanaan penilaian seperti formulir dan pelaksanaannya, serta menggunakan metode perbandingan tes dan lain sebagainya.
- d. Evaluasi penilaian
Dalam hal ini selalu memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai aspek-aspek unjuk kerja yang harus diubah dan dipertahankan serta berbagai tindakan yang harus diambil, baik oleh organisasi maupun pegawai dalam upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang.

Dari uraian yang ada mengenai proses penilaian kinerja, terlebih dahulu pimpinan perusahaan akan menetapkan prosedur standar kerja yang telah diprogramkan, dalam tahapan kerja dengan metode pelaksanaan dan akan menilai sesuai tindakan yang diambil dalam evaluasi terhadap langkah selanjutnya.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuai dengan target dan

tanggung-jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang ditetapkan.

Selanjutnya kajian dari manfaat dan tujuan penelitian kinerja karyawan menurut Sentono (2000:268) yaitu :

- Manfaat penilaian kinerja karyawan
Penilaian ini dilakukan secara objektif tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.
- Tujuan penelitian kinerja karyawan
 - 5) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang.
 - 6) Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu
 - 7) Pemeliharaan system
 - 8) Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

III. METODE PENELITIAN.

3.1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana Regresi Sederhana untuk mengukur hubungan antar variabel.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi operasional.

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari: Variabel iklim organisasi sebagai variabel terikat (dependen variable) dengan simbol (Y) Dimana definisi operasionalnya adalah ; sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin (dalam, Wirawan 2007).

Indikatornya-indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan perusahaan karyawan memerlukan komunikasi terbuka
- b. Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan pemecahan konflik
- c. Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan pengembangan karier
- d. Dilingkungan perusahaan karyawan diikut sertakan dalam proses pengambilan keputusan.
- e. Dilingkungan perusahaan karyawan bangga tempat bekerja pada jabatan atau pekerjaannya
- f. Dilingkungan perusahaan memperoleh kompensasi yang adil /wajar dan mencukupi
- g. Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja.
- h. Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan rasa aman atau kelangsungan pekerjaannya.
- i. Dilingkungan perusahaan karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatan. (Hadari 2001 : 26)

Pada penelitian ini, karena yang akan diukur adalah sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena, maka akan digunakan skala likert (Sugiyono, 2003).

Kinerja Karyawan sebagai variabel bebas atau independen variabel dengan simbol (X). Definisi operasionalnya pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuai dengan target dan tanggung-jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang ditetapkan .

Adapun indikator-indikatornya ,menurut Sedarmayanti (2001:9) sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja (quality of work)
- b. Kecakapan (promptness)
- c. Inisiatif (iniciative)
- d. Kemampuan (capability)
- e. Komunikasi (communcation)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

1. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian ini yang merupakan hasil analisis data yang diperoleh dari P.T.Taspen Manado, dimana yang dijadikan sebagai responden adalah berjumlah 32 orang yang berstatus pegawai/karyawan dengan karakteristik sebagai berikut .:

Tabel. 2 : Keadaan Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20- 30	17	53
31- 40	7	22
> 41	8	25
Jumlah	32	100 %

Sumber : Data Olahan 2013

Berdasarkan Dari tabel 4.1. tersebut diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 20-30 sebanyak 17 orang atau 53%. Usia antara 31-40 sebanyak 7 orang atau 22%. Usia diatas 41- sebanyak 8 orang atau 25% .

Tabel. 3 :. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sarjana/S1	18	56
D III	3	10
SMA/SLTA	11	34
Jumlah	32	100 %

Sumber : Data Olahan 2013

Berdasarkan dari tabel 4.3. tersebut diatas dapat diketahui 30 orang dengan tingkat pendidikan responden terdiri dari 18 orang atau 56 %

berpendidikan Sarjana/S1, 3 orang atau 10 %, dan berpendidikan D III, selanjutnya berpendidikan SMA/SLTA sebanyak 11 orang atau 34%. Dari data ini terlihat bahwa pendidikan responden didominasi oleh Sarjana/S1.

Tabel 4 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	27	84,
Perempuan	5	16
Jumlah	32	100 %

Sumber : Data Olahan 2013

Berdasarkan tabel 4.4. tersebut diatas maka dapat diketahui jenis responden terdiri dari 32 orang, yaitu Laki-Laki sebanyak 27 orang atau 84 %, dan perempuan 5 orang atau 15 %, Disini terlihat bahwa responden lebih banyak didominasi oleh Laki-Laki.

Tabel 5 : Jumlah Rseponden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 10 Tahun	18	56
11-20 Tahun	1	3
> 21 Tahun	13	41
Jumlah	32	100 %

Sumber : Data Olahan 2013

Berdasarkan tabel 4.4. tersebut diatas maka dapat diketahui masa kerja responden terdiri dari 32 orang, yaitu dibawa 10 tahun sebanyak 18 orang atau 56 %, dan antara 11-20 orang sebanyak 1 orang atau 3%, dan diatas 21 tahun sebanyak 13 orang atau 41 %.

4.2. Analisa dan Pembahasan.

Sebagaimana telah disebutkan dalam uraian bab metodologi penelitian di atas bahwa teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian pengaruh iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan PT Taspem Cabang Manado ialah analisis statistik inferensial/parametrik yaitu : analisis regresi sederhana/linier dan analisis korelasi sederhana/product moment. Hasil analisis regresi linier dan korelasi sederhana disajikan berurut-turut berikut ini.

1. Analisis Korelasi Sederhana (Korelasi Product Moment)

Hasil analisis korelasi sederhana atau korelasi product moment (lihat lampiran) memperlihatkan angka-angka statistik yang memberikan gambaran

tentang derajat korelasi dan daya determinasi/pengaruh dari variabel bebas (iklim perusahaan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) di PT. Taspem Cabang Manado yaitu koefisien korelasi (r) sebesar 0,9058 sedangkan koefisien determinasinya (r^2) sebesar 0,8205. Uji signifikan didapat nilai $t = 11,7066$ yang ternyata jauh lebih besar dari nilai t -tabel kritik pada taraf signifikan 0,01. Hasil analisis korelasi sederhana ini menunjukkan bahwa iklim perusahaan mempunyai korelasi positif dan nyata atau signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Taspem Cabang Manado, dengan besar daya determinasi atau daya pengaruh sebesar 82,05%; artinya perkembangan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Taspem Cabang Manado sebesar 82,05% ditentukan atau dipengaruhi oleh iklim perusahaan tersebut.

2. Analisis Regresi Linier.

Sesuai dengan fungsinya maka analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pola hubungan fungsional/pengaruh dari variabel bebas (iklim perusahaan/ X terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil pengolahan data (lihat lampiran), diperoleh hasil analisis data seperti pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana ($n = 32$)

No.	Variabel Bebas	Kofisien Konstanta (a)	Koefisien Regresi (b)	F-hitung	Sig.
1.	X	10,0642	0,7687	137,065	0,000

Hasil analisis regresi linier sederhana pada Tabel 4.1 memperlihatkan angka-angka statistik yang memberikan gambaran tentang hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu sebagai berikut : persamaan regresi dari variabel iklim perusahaan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu : $\hat{Y} = 10,0642 + 0,7687 X$. Pada persamaan regresi linier ini jelas bahwa koefisien arah regresi (b) bertanda positif yaitu 0,7687. Ini menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan ialah positif yaitu sebesar 0,7687 skala per unit; artinya iklim perusahaan punya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan rasio 1 : 0,7293. Selanjutnya, uji keberartian regresi (ANOVA) didapat nilai $F_{hitung} = 137,065$ pada probabilitas kesalahan 0,000 dan jika dikonsultasikan dengan nilai F_{kritik} ternyata jauh lebih besar dari nilai F_{kritik} pada taraf signifikan 0,01. Ini bermakna bahwa hubungan pengaruh iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan PT Taspem Cabang Manado adalah sangat nyata atau sangat meyakinkan pada taraf kepercayaan 99%.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linier (regresi sederhana) dan analisis korelasi sederhana (korelasi product moment) sebagaimana yang telah dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa ternyata iklim perusahaan mempunyai hubungan dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspem Cabang Manado.

Hasil analisis regresi linier untuk menguji hubungan pengaruh iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Taspem Cabang Manado didapat persamaan regresi linier $\hat{Y} = 10,0642 + 0,7687X$. Koefisien regresi $b = 0,7687$ mempunyai makna bahwa hubungan pengaruh variabel iklim perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Taspem Cabang Manado ialah positif dengan pola perkembangan sebesar 1 : 0,7687 yang artinya perubahan/peningkatan pada iklim perusahaan PT. Taspem Cabang Manado

sebesar 1 skala/satuan akan menyebabkan perubahan/peningkatan kinerja karyawannya sebesar 0,7687 skala; atau dengan kata lain apabila iklim perusahaan dapat ditingkatkan kualitasnya sebesar 100 skala maka hal itu akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 76,87 skala. Selanjutnya, koefisien konstanta (a) = 10,0642 mempunyai makna jika iklim organisasi bersifat konstan, maka kinerja karyawan akan ada hanya sebesar 10,06 skala/satuan. Kemudian dari hasil pengujian keberartian regresi dengan uji-F didapat nilai $F_{hitung} = 137,065$ yang ternyata jauh lebih besar dari nilai F_{kritik} pada taraf uji 0,01; ini mempunyai makna bahwa hubungan pengaruh dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen Cabang Manado adalah nyata atau sangat berarti pada taraf signifikan 0,01 atau taraf keyakinan 99%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. taspen Cabang Manado tidak dapat diabaikan.

Hasil analisis regresi linier tersebut didukung oleh hasil analisis korelasi pearson dimana diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,9058 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,8205. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa hasil analisis korelasi tersebut menunjukkan bahwa iklim perusahaan mempunyai korelasi positif terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen Cabang Manado dengan besar daya penentu 82,05%, artinya perkembangan pada kinerja karyawan PT.Taspen Cabang Manado sebesar 82,05% ditentukan atau tergantung pada iklim perusahaan tersebut, sedangkan sisanya sebesar 17,95% ditentukan atau tergantung pada variabel lainnya. Dari hasil analisis korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi punya daya penentu yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil-hasil analisis data tersebut, maka persamaan regresi linier $\hat{Y} = 10,0642 + 0,7687 X$ dapat digunakan untuk memprediksi perkembangan yang akan terjadi pada variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Taspen Cabang Manado di masa yang akan datang apabila nilai variabel iklim organisasi (X) diketahui. Apabila diprediksi (dengan metode interpolasi) yaitu dengan memasukkan nilai score maksimum variabel iklim organisasi (X) hasil pengamatan yaitu sebesar 52 ke dalam persamaan regresi linier tersebut, maka perkembangan kinerja karyawan PT. Taspen Cabang Manado akan menjadi :

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 10,0642 + 0,7687 (52) \\ &= 48,499\end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan prediksi di atas mempunyai pengertian jika kualitas iklim organisasi PT Taspen Cabang Manado dapat ditingkatkan sebesar nilai maksimum variabel tersebut (X) hasil pengamatan (52) dari kondisi yang ada sekarang, maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 48,499 skala atau dalam skala ideal pengukuran ialah naik sebesar 0,8083 atau 80,83%.

Hasil I analisis data tersebut secara keseluruhan memberikan petunjuk bahwa iklim organisasi (perusahaan) punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Taspen Cabang Manado. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Taspen Cabang Manado antara lain merupakan fungsi atau sebab dari iklim organisasi tersebut. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni "iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Cabang Manado, dapat dinyatakan teruji/diterima secara meyakinkan berdasarkan data empirik.

Dengan terujinya hipotesis tersebut berarti membuktikan pendapat teoritis para ahli sebagaimana yang telah diuraikan dalam kajian pustaka/teroris pada bab sebelumnya.

Dengan demikian nilai korelasi (r) adalah sebesar 0,81 dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,6561 atau 65,61%. Ini memberi petunjuk bahwa korelasi atau hubungan asosiatif dari variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja karyawan ternyata tinggi kuat yaitu sebesar 0,6561. Besar data penentu (determinasi) yakni 0,6561 atau 65,61% memberi petunjuk bahwa pengaruh variabel iklim organisasi adalah sebesar 65,61%, dengan kata lain bahwa meningkatnya atau menurunnya kinerja adalah sebesar 65,61% tergantung pada faktor-faktor, sedangkan sisanya sebesar 34,39% tergantung pada variabel lainnya.

4.3. Pengujian hipotesis.

Selanjutnya, untuk menguji apakah besar pengaruh tersebut adalah signifikan, maka dilakukan dengan menggunakan uji-T.

Rumus yang digunakan adalah **uji signifikan – t** sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Diketahui :

$$\begin{aligned} r &= 0,9058 \\ r^2 &= (0,9058)^2 \\ &= 0,8205 \\ n &= 32 \end{aligned}$$

Setelah didistribusikan, maka diperoleh:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \\ t &= \frac{0,9058 \sqrt{32 - 2}}{\sqrt{1 - (0,8205)^2}} \\ t &= \frac{0,9058 - (5,4772)}{0,4238} \\ t &= 11,7066 \end{aligned}$$

Hasil uji diatas didapat $t_{hitung}=8.51$. Jika $\alpha = 0,05$ maka dengan derajat bebas (dk)=38, dari daftar distribusi-t didapat, untuk uji dua pihak, $t_{0,95}=1,68$. Jelas bahwa $t_{hitung} = 11,70 > t_{0,95}=1,68$. Ini memberi petunjuk bahwa koefisien korelasi yang menunjukkan pengaruh dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah nyata pada taraf signifikan 0,05. Dengan demikian korelasi atau pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Hipotesis yang digunakan dengan pengujian signifikan ini adalah:

$H_0 : \rho = 0$ (Tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan)

$H_A : \rho \neq 0$ (Terdapat hubungan antara iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan)

Kriteria Pengujian

Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha : d : b)$; maka H_0 ditolak

Taraf nyata (α) – 0,05 derajat bebas (d.b) = $n - 2 = 32 - 2 = 30$

Pengujian Hipotesis :

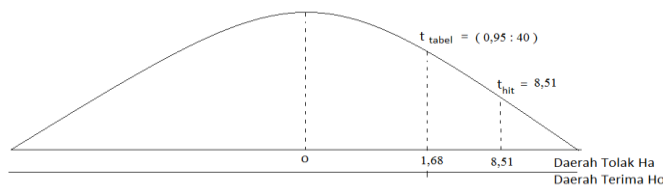
$T_{hitung} = 8,51 > t_{tabel (0,95=40)} (0,95 = 30)$ dari tabel distribusi t
 Nilai t adalah sebesar 1.68

Pembahasan

Pengujian signifikansi r diperoleh kenyataan bahwa $r \neq 0$ sehingga dengan demikian maka H_0 ditolak ; dan H_a yang dirumuskan sebagai : terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di P.T.Taspen diterima dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 %

Secara grafis, penolakan H_0 , dan penerimaan H_a dapat diikuti pada gambar dibawah ini:

Gambar.8. Daerah tolak H_0 dan daerah terima H_a .



Selanjutnya, nilai koefisien korelasi (r) antara variabel X dengan variabel, jika dikonsultasi pada interpretasi sebesar 0,81.

. Tabel 9. Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi (r)

Interpretasi	Nilai r
Antara 0,800 s/d 1.000	Tinggi
Antara 0,600 s/d 0,800	Cukup Kuat
Antara 0,400 s/d 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 s/d 0,400	Rendah
Antara 0,00 s/d 0,200	Sangat rendah (Tidak Berkorelasi)

Sebagaimana telah dikemukakan dalam bab pendahuluan dimuka bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan di P.T.Taspen Manado. Hasil analisis statistika yang diuraikan diatas telah memberikan jawaban terhadap permasalahan dan tujuan penelitian tersebut seperti yang akan dijelaskan dan dibahas dibawah ini.

Pada analisis korelasi product moment formulasi Pearsons, di dapat koefisien korelasi sebesar 0,81 dan koefisien determinasi sebesar 0,6561. Angka-angka tersebut mempunyai pengertian bahwa ternyata Iklim Organisasi tersebut punya korelasi atau pengaruh (daya penentu) yang kuat untuk kinerja karyawan di P.T.Taspen Manado. Oleh karena itu koefisien korelasi dan determinasi tersebut bertanda positif, maka dengan demikian faktor-faktor pengaruh adalah positif. Dengan determinasi sebesar 0,6561 memberi petunjuk bahwa kinerja karyawan di P.T.Taspen Manado adalah

sebesar 65,61% disebabkan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar tersebut. Korelasi atau determinasi (pengaruh) tersebut adalah nyata atau signifikan pada taraf kepercayaan 95%, karena dari uji-t ternyata nilai $t = 8,51$ adalah lebih besar dari nilai t-kritik pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ yang hanya sebesar 1,68.

5.1. KESIMPULAN DAN SARAN.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu ,maka pada bab kesimpulan atau merupakan penutup ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1. Berdasarkan analisa regresi linear menunjukkan bahwa iklim organisasi punya hubungan fungsional/pengaruh positif berpola linier dan sangat berarti/signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taspen Cabang Manado. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi,maka semakin baik/meningkat pula kinerja karyawan.
- 5.1.2. Berdasarkan analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 82,05 % terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Cabang Manado. Hal ini bahwa iklim kerja organisasi merupakan faktor dominan penentu kinerja karyawan,atau dengan kata lain kinerja karyawan sangat ditentukan oleh iklim Perusahaan.
- 5.1.3. Berdasarkan pengujian ketepatan prediksi maka iklim organisasi dapat digunakan untuk meramal kinerja karyawan,artinya apabila iklim organisasi dapat ditingkatkan ,maka dipastikan akan meningkat kinerja karyawan dari sekarang.

5.2. Saran.

Berdasarkan beberapa penemuan dalam penelitian ini,maka perlu dikemukakan saran sebgai berikut :

- 5.2.1. Kinerja karya PT Taspen Cabang Manado masih perlu ditingkatkan pada sumua dimensi kinerja seperti kuantitas kerja,kualitas kerja dan dimensi sikap dan perilaku.
- 5.2.2. Oleh karena iklim perusahaan punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,maka faktor tersebut perlu mendapat perhatian yang lebih besar untuk ditingkatkan kualitasnya, Dimensi iklim oragnisasi yang perlu mendapat perhatian besar antara lain adalah sistem imbalan,pengakuan atas penghargaan terhadap karier prestasi dan kesempatan dalam pelatihan.
- 5.2.3. Bagi pertumbuhan dan berkembangnya organisasi ,perlu dibina hubungan atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan yang ada dilingkungan kerja dimana perlu ada pemberian motivasi sehubungan program-program perusahaan yang begitu gencar .

DAFTAR PUSTAKA

- Casteter ,Willam B. 1981.**The Personal Function In Education Administration**. MC Millan Publishing, New york.
- Davis ,R. Currier. 1962. **Principles of Management**,New York,Alexander Hamilton Institute.
- Davis,K., & Newstorm,J.W. 1996, **Perilaku dalam organisasi**, Terjemahan Agus Dharma Edisi 1, Salemba, Jakarta.
- Hasibuan Melayu .2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi .P.T.Bumi Aksara.
- H.Hadari Nawawi .2001.**Manajemen Sumber Daya Manusia.Untuk bisnis yang kompetitif**. Gajah Mada University Press.Yogyakarta.
- Liliweri Alo, 1997.**Sosiologi Organisasi** Bandung P.T.Citra Aditya Bakti.
- Luthans Fred, 1985. **Organizational Behavior**. New York Mc-Graw,Book Hill,Company.
- Mc Clelland,David C.1967. **The Achieving Society**.New York ;A.Division of Macmillan Phublising Co.Inc.
- Mondy,R.Wayne dan Robert M.Noel. 1996. **Human Resource Management**, New York, Allyn and Bacon
- Notoatmojo ,2003. **Manajemen Personalia** ,Penerbit Ghalia Jakarta.
- Sentono Prawira ,2002. **Manajemen Personalia** . Penerbit Gahlia . Jakarta
- Sedarmayanti ,2001. **Teori Motivasi Dan Aplikasinya**. Bina Aksara Jakarta.
- Sedarmayanti 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia** .Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pengawai Negeri Sipil,Diterbitkan oleh PT.Refika Aditama.
- Sudjana.1992. **Metode Statistika**, Tarsito Bandung
- Sugiyono,2003. **Metode Penelitian Administrasi** .,Penerbit Alfabeta Bandung
- Sulistiyani A.T dan Rosidah. 2003, **Manajemen Sumber Daya Manasusia :Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik**, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiono. 2004, **Metode Penelitian Administrasi**, Alfabeta, Bandung
- Ravianto.J.1986. **Produktivitas dan Tenaga kerja Indonesia**. Lembaga sarana informasi usaha dan Produktivitas, Jakarta.

Robert.L.Matis & John H. Jackson. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Buku 2. Penerbit Salemba Empat (PT Salemba Emban Patria).

Wirawan, 2007, **Budaya dan iklim organisasi**, Salemba Empat, Jakarta.

Zeitthani ,V.A. et al.1990.Delevering Quality Service, USA The Free Press.

Sumber :

<http://id.shvoong.com/business-management/management/2195095-pengertian-perusahaan/#ixzz2E0ADQvqm...>

<http://id.shvoong.com/business-management/management/2195095-pengertian-perusahaan/#ixzz2E0Br5LI1>