

**Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja
Karyawan PT Indra Jaya Engineering di Desa Perawang
Barat Kabupaten Siak,Riau**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Strata (S1) Psikologi*

OLEH

RESKY TAMA PUTRI SIREGAR

188110127

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT INDRA JAYA ENGINEERING DI DESA PERAWANG
BARAT KABUPATEN SIAK, RIAU**

RESKY TAMA PUTRI SIREGAR

188110127

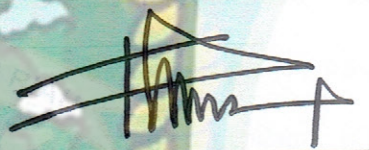
Telah dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada Tanggal

15 Agustus 2022

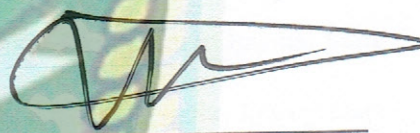
DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

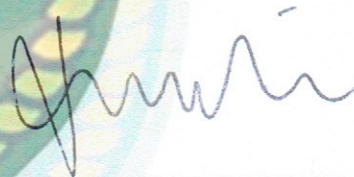
Dr. Fikri, S.Psi., M.Si



Syarifah Farradina, MA., Ph.D



Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog



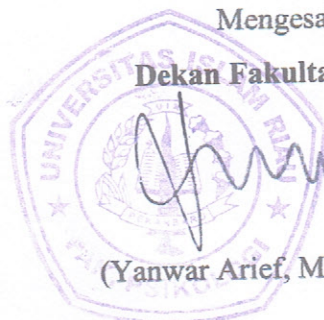
**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

Pekanbaru, 15 Agustus 2022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

(Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog)



HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Resky Tama Putri Siregar

NPM : 188110127

Judul Skripsi : Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT
Indra Jaya Engineering di Desa Perawang Barat Kabupaten Siak
Riau

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar-gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 15 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



Resky Tama Putri Siregar

188110127



HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas izin Allah.SWT

Karya ini saya persembahkan sebagai bentuk hadiah kecil dari perjuangan saya untuk kedua orang tua yang selalu mendoakan dan mengusahakan yang terbaik untuk anak-anaknya.

Kepada Papa dan Mama Tercinta

Tajul Muluk Siregar & Masnail Harahap

Semoga segala yang telah diperjuangkan dapat membanggakan dan membahagiakan keluarga.



MOTTO

“Gagal yang sesungguhnya adalah berhenti untuk mencoba”

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang, puji dan syukur kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT Indra Jaya Engineering di Desa Perawang Barat Kabupaten Siak, Riau”**. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat dalam mendapatkan gelar sarjana Psikologi Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau sekaligus Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu untuk penulis, memberikan dukungan dengan penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis sehingga karya ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

5. Ibu Yulia Herawati, S.Psi., M.A, selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Bapak Ahmad Hidayat, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik.
9. Ibu Syarifah Farradina, MA., Ph.D dan Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk menguji serta memberikan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau: Bapak Dr. Sigit Nugroho, M.Psi., Psikolog, Bapak Bahril Hidayat, M.Psi., Psikolog, Ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog, Ibu dr. Raihanatu Bin Qolbi Ruzain, M.Kes, Ibu Leni Armayati, M.Psi., Psikolog, Ibu Icha Herawati, M.Soc.Sc, Ibu Irfani Rizal, S.Psi., M.Si dan Bapak Tukiman Khateni, S.Ag., M.Si., Ph.D, Ibu Irfani Rizal, S.Psi., M.Si, Ibu Wina Diana Sari, S.Psi., M.BA, Ibu Nindy Amita, M.Psi., Psikolog, Ibu Alucyana, M.Psi., Psikolog, Ibu Yuli Widiningsih, M.Psi., Psikolog, Ibu Rumondang JK Napitupulu, M.Psi., Psikolog. Terimakasih banyak atas segala dukungan, pembekalan ilmu serta berbagai pengalaman yang sangat

bermanfaat bagi peneliti selama menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

11. Seluruh Staf dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang telah sangat banyak membantu dalam mengurus segala administrasi akademik selama perkuliahan.
12. Bapak Sabar B selaku Site Manager PT Indra Jaya Engineering yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT Indra Jaya Engineering
13. Kedua orang tua Bapak Tajul Muluk Siregar dan Ibu Masnail Harahap yang selalu mendoakan dan mengusahakan yang terbaik, memberikan kasih sayang yang tidak terhingga kepada saya, memberikan dukungan dan motivasi saya agar semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Kakak tercinta Meisi Tama Putri Siregar,S.E dan adik tercinta Surya Pratama Putra Siregar yang telah memberikan dukungan dan motivasi serta membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Terimakasih kepada sahabat-sahabatku Nadila Octaviani Putri, Inaya Prillia Sanni, Ramadhana Aulia Wisdawati, Khairunnisa, Romidah Girsang yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan semangat kepada saya untuk selalu berusaha yang terbaik. Terimakasih selama ini telah menjadi sahabat terbaik dan selalu mendukung satu sama lain untuk meraih impian masing-masing.
16. Kepada Afrizaldi Pratama yang turut memberikan dukungan dan motivasi serta membantu penulis selama menempuh pendidikan.

17. Terimakasih kepada teman-teman seperjuanganku selama perkuliahan Emilia Sanjaya, Fadhlah Fitriani, Aulia dan teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih telah selalu membantu, memberikan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah dengan sangat baik.

18. Terimakasih kepada senior saya Aulia Tamara dan Derra Patrias Mener yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

19. Terimakasih kepada diri sendiri yang telah sangat kuat dan hebat telah bertahan dan berjuang sampai sejauh ini. Terimakasih untuk tidak menyerah dari segala macam masalah yang telah dihadapi. Terimakasih telah mengusahakan yang terbaik untuk segala hal yang ingin dicapai dalam hidup.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 15 Agustus 2022

Resky Tama Putri Siregar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	9
 BAB II KAJIAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11

2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja	13
2.2 Iklim Organisasi	14
2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi	14
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	16
2.2.3 Dimensi Iklim Organisasi	18
2.3 Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan	19
2.4 Hipotesis.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	23
3.2 Identifikasi Variabel.....	23
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.3.1 Kinerja Karyawan	23
3.3.2 Iklim Organisasi.....	23
3.4 Subjek Penelitian.....	24
3.4.1 Populasi	24
3.4.2 Sampel.....	24
3.5 Metode Pengumpulan data.....	24
3.5.1 Skala Kinerja Karyawan	25
3.5.2 Skala Iklim Organisasi	27
3.6 Validitas dan Reabilitas.....	29
3.6.1 Validitas	29
3.6.2 Reabilitas.....	29
3.7 Uji Asumsi	30

3.7.1 Uji Normalitas	30
3.7.2 Uji Linearitas.....	30
3.7.3 Uji Hipotesis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Orientasi Kancan Penelitian.....	32
4.1.2 Struktur Organisasi	35
4.1.3 Uraian Prosedur Organisasi.....	36
4.2 Persiapan Penelitian	37
4.3 Hasil Analisis Deskriptif.....	39
4.4 Hasil Analisis Data.....	41
4.4.1 Uji Normalitas	41
4.4.2 Uji Linearitas.....	42
4.4.3 Uji Hipotesis	43
4.5 Pembahasan.....	44
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar-Standar Nilai Penilaian Kinerja Karyawan	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Indra Jaya Engineering (2019-2021)	4
Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Sebelum <i>Try Out</i>	26
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Setelah <i>Try Out</i>	27
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi Sebelum <i>Try Out</i>	28
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi Setelah <i>Try Out</i>	29
Tabel 4.1 Daftar Jumlah Karyawan PT. Indra Jaya Engineering 2022	33
Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian	39
Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi	40
Tabel 4.4 Rentang Nilai Skor Subjek Skala Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.5 Rentang Nilai Skor Subjek Skala Iklim Organisasi	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas	42
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Pearson Product Moment</i>	43

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
LAMPIRAN II	Gambaran Kegiatan PT.Indra Jaya Engineering
LAMPIRAN III	Skala <i>Try Out</i>
LAMPIRAN IV	Output SPSS Skala <i>Try Out</i>
LAMPIRAN V	Output SPSS Skala Penelitian
LAMPIRAN VI	Data <i>Try Out</i> Penelitian
LAMPIRAN VII	Data Penelitian
LAMPIRAN VIII	SK Pembimbing Skripsi
LAMPIRAN IX	Kartu Bimbingan
LAMPIRAN X	Berita Acara

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT INDRA JAYA ENGINEERING DI DESA PERAWANG
BARAT KABUPATEN SIAK, RIAU**

**Resky Tama Putri Siregar
188110127**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
ABSTRAK**

Iklm organisasi merupakan faktor penting untuk mengukur tingkat kemampuan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan PT Indra Jaya Engineering. Populasi pada penelitian ini sebanyak 82 karyawan pada PT. Indra Jaya Engineering. Pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala kinerja karyawan dan skala iklim organisasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *pearson product moment* yang menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi r sebesar 0,741 dengan p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan di PT Indra Jaya Engineering. Semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika iklim organisasi tidak baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kinerja, Karyawan

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
PERFORMANCE OF PT INDRA JAYA ENGINEERING EMPLOYEES IN
PERAWANG BARAT VILLAGE, SIAK REGENCY, RIAU**

**Resky Tama Putri Siregar
188110127**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
RIAU ISLAMIC UNIVERSITY
ABSTRACT**

Organizational climate is an important factor to measure the level of ability of an organization in carrying out its main tasks and functions. The more conducive the organizational climate, the higher the level of employee performance. This study aims to determine whether there is a relationship between organizational climate and employee performance of PT Indra Jaya Engineering. The population in this study were 82 employees at PT. Indra Jaya Engineering. Sampling using the saturated sample technique method. Methods of data collection using employee performance scale and organizational climate scale. The data analysis technique used in this study is the Pearson product moment which shows the results of the correlation coefficient r of 0.741 with p of 0.000 ($p < 0.05$), which means that there is a significant positive relationship between organizational climate and employee performance at PT Indra Jaya Engineering. The better the organizational climate, the employee's performance will increase, otherwise if the organizational climate is not good then the employee's performance will decrease.

Keywords : Organizational Climate, Performance, Employees

ارتباط بين مناخ الجمعية بإجراء الموظفين شركة إندرا جايا إنجينيرينج في قرية فيراوانج غربية
سيباك رياو

رسكي تاما فوتري سيرغار

188110127

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الرياوية

ملخص

كان مناخ الجمعية هو عامل هام لمعرفة كفاءة الجمعية في أداء واجبتها ووظيفتها. اذا رقيق مناخ الجمعية فيرتفع إجراء الموظفين. يهدف هذا البحث إلى معرفة هل وجود ارتباط بين مناخ الجمعية بإجراء الموظفين شركة إندرا جايا إنجينيرينج. وعدد مجموعة البحث 82 موظفا في شركة إندرا جايا إنجينيرينج. وأخذتهم الباحثة بأسلوب عينة منهكية. والطريقة المستخدمة لجمع البيانات بمقياس إجراء الموظفين ومقياس مناخ الجمعية. وتحلل البيانات باستخدام ضرب العزوم بيرسون الذي دل على نتيجة معامل الارتباط $r = 0.741$ ونتيجة $p = 0.000$ ($p < 0.05$) أي وجود ارتباط إيجابي وثقي بين مناخ الجمعية بإجراء الموظفين في شركة إندرا جايا إنجينيرينج. اذا رقيق مناخ الجمعية فيرتفع إجراء الموظفين، والعكس اذا ساء مناخ الجمعية فينخفض إجراء الموظفين.

الكلمات الرئيسية: مناخ الجمعية، إجراء الموظفين

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan tempat untuk aktivitas setiap anggota organisasi yang saling membantu dalam mencapai suatu tujuan, Gomes (2010). Setiap organisasi selalu mempunyai tujuan yang berbeda. Penanganan tepat dalam organisasi merupakan suatu hal terpenting dalam meraih tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam pencapaian tujuan, semua sumber daya yang berada didalam perusahaan dengan SDM sebagai elemen utama, harus dimanfaatkan sebaik mungkin, Astuti & Tantowi (2017).

Manajemen sumber daya manusia merupakan isu daya saing global di area perkembangan bidang globalisasi. Segala permasalahan yang terjadi di suatu organisasi bersumber dari individu dan hanya dapat dilaksanakan dan diselesaikan oleh individu tersebut. Oleh karena itu, aturan terpenting dalam keunggulan SDM adalah *The right person in the right place at the right time*. Individu memainkan peran yang aktif dalam aktivitas perencanaan, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai pada organisasi publik maupun bisnis, Karundeng (2013)

Setiap perusahaan senantiasa berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan yang ikut serta disetiap aktivitas agar dapat memberikan kinerja maksimal untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam mencapai kinerja terbaik, organisasi perlu memilih individu yang akurat,

dengan pekerjaan dan kondisi yang tepat untuk melakukan yang terbaik, Mulyadi,etal (2010)

Potensi karyawan merupakan hasil maksimal kinerja yang diinginkan dari setiap pemimpin organisasi. Karyawan yang berkinerja baik dapat menyelesaikan pekerjaan, menjalankan kewajiban dan menyelesaikan masalah secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik pula tidak terlepas dari dukungan kemampuan, pengetahuan dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya dan menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Keith Davis dalam Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki potensi dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya lebih mudah memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari pada yang tidak memiliki potensi dan keterampilan.

Karyawan yang mempunyai kinerja baik diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatisi, kreatif serta bersemangat dan loyal,Dipang (2013). Karyawan yang memiliki kinerja baik dapat diperhatikan saat mereka menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sesuai prosedur yang berlaku serta bertanggung jawab atas seluruh pekerjaannya. Hasil penelitian Dipang (2013) menyatakan bahwa pengembangan SDM (Keterampilan, pengetahuan dan kemampuan) pada PT Hasjrat Abadi Manado memilii pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,680.

Observasi dan wawancara dilakukan di PT Indra Jaya Engineering (IJE) di Kecamatan Tualang pada tanggal 18 Februari 2022. Dimana perusahaan ini menerapkan kriteria dan unsur-unsur evaluasi kinerja yang digunakan untuk mengevaluasi tugas karyawan. Adapun unsur-unsur evaluasi kerja tersebut

meliputi kepribadian dan perilaku, prestasi dan hasil kerja, dan terakhir proses kerja. Masing-masing unsur tersebut memiliki point penilaian tersendiri yaitu kepribadian dan perilaku meliputi kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, komunikasi dan antusiasme dalam bekerja. Selanjutnya prestasi dan hasil kerja meliputi pengetahuan dan kemampuan teknis, efisiensi dan efektifitas, kerjasama dalam bekerja dan pelaksanaan tugas khusus atau *urgent*. Dan yang terakhir proses kerja meliputi pengaturan waktu, kreatifitas dalam bekerja, pencatatan, penyimpanan dan laporan, pengelolaan alat dan lingkungan kerja, kemampuan persuasif. Adapun standar penilaian yang ditetapkan oleh PT IJE adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	81-90	Baik
3	71-80	Cukup
4	61-70	Sedang
5	< 60	Kurang

(Sumber : PT Indra Jaya Engineering Tahun 2022)

Berdasarkan tabel penilaian kinerja diatas menunjukkan bahwa standar penilaian kinerja karyawan terdiri dari lima kriteria yaitu dimulai dari kurang sampai amat baik. Adapun penilaian kinerja pada PT IJE dari data tahun 2019 s.d 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Indra Jaya Engineering (2019-2021)

No	Unsur	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kepribadian dan Perilaku	79	Cukup	79	Cukup	81	Baik
2	Prestasi dan Hasil Kerja	80	Cukup	81	Baik	81	Baik
3	Proses Kerja	78	Cukup	78	Cukup	78	Cukup
Jumlah		237		238		240	
Rata-Rata		79	Cukup	79,3	Cukup	80	Cukup

(Sumber : Hasil Penilaian Kinerja PT Indra Jaya Engineering)

Dilihat dari tabel diatas, besaran rata-rata evaluasi kinerja berada pada kategori cukup dan memiliki peningkatan rata-rata keseluruhan yang sangat kecil setiap tahunnya dan tetap pada kategori cukup. Pada unsur penilaian proses kerja tidak mengalami peningkatan dan mendapatkan kategori cukup disetiap tahunnya. Dari hasil survey yang telah dilakukan, individu mengalami stagnasi dalam pengelolaan tugas dikarenakan adanya tekanan dari manajemen untuk menyelesaikan tugas dalam waktu singkat, sementara itu informasi tugas yang diberikan baru didapat, selanjutnya adanya tugas yang diserahkan terlalu banyak bahkan diluar dari job deskripsi, kadang-kadang tugas datang ketika tugas yang lainnya masih belum dapat diselesaikan. Salah satu masalah yang terjadi adalah alat kerja yang mengalami kerusakan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya, sementara itu ketika karyawan diharuskan untuk lembur sering terjadi keterlambatan pengantaran konsumsi. Keadaan tersebut diperparah lagi dengan lemahnya komunikasi interpersonal antara pemimpin dengan

karyawan, dan upah atau gaji yang tidak sesuai dengan beban tugas yang diberikan. Menurut penelitian Taslim (2017) pada karyawan BPSK kota Semarang, stagnasi kinerja terjadi akibat pemberlakuan UU 23 tahun 2014 mengenai transisi perpindahan wewenang perlindungan konsumen dari Kabupaten/Kota ke Provinsi yang mengakibatkan pegawai tidak menerima biaya operasional dan tidak ada satupun perkara yang dapat ditangani oleh BPSK kota Semarang.

Pada bulan Januari 2022, PT Indra Jaya Engineering menunjukkan bahwa rata-rata evaluasi kinerja organisasi tersebut dalam kategori cukup dan ini sangat mempengaruhi organisasi. Hasil wawancara disebutkan bahwa terdapat 17 kali keterlambatan kerja terjadi pada organisasi tersebut ditahun 2021. Sejalan dengan hasil survey yang telah dilakukan Meilani (2021) pada karyawan PT Pundi Kencana Provinsi Banten menemukan sebanyak 40% karyawan masih terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, 60% karyawan kurang bekerja sama dengan rekan kerja, 50% karyawan belum siap mengambil resiko dalam bekerja dan terakhir 40% karyawan merasa organisasi kurang memberikan penghargaan ketika mereka memperoleh prestasi dalam bekerja.

Survey yang sama dilakukan kepada PT Indra Jaya Engineering terhadap 19 karyawannya untuk memperkuat fenomena yang terjadi didalam organisasi tersebut. Survey awal menunjukkan bahwa terdapat 5% karyawan belum mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan, sementara itu sebanyak 5% karyawan bahkan tidak mengetahui struktur yang ada dalam organisasi, sebanyak 63% karyawan yang merasa mendapatkan tekanan dalam

meningkatkan kinerja, sebanyak 37% karyawan menyatakan bahwa standar ditetapkan organisasi terlalu tinggi, sementara itu 47% nya yang menyatakan bahwa hasil kerja karyawan tidak memenuhi target. Sebanyak 21% karyawan tidak mampu memenuhi standar waktu yang diberikan dan terakhir sebanyak 37% karyawan merasa belum bekerja secara efektif.

Perlu diketahui oleh SDM bahwa aspek iklim organisasi merupakan faktor penting dalam mengukur tingkat kemampuan individu dalam mengerjakan tugas dan fungsinya. Semakin kondusif iklim organisasi, kinerja karyawan akan semakin tinggi, Handoko (2011). Perilaku yang tidak mampu melakukan fungsi dan tugasnya secara maksimal akan mencerminkan rendahnya tingkat produktifitas kerja, hal tersebut dapat terjadi karena iklim organisasi diperusahaan tersebut kurang baik. Iklim organisasi merupakan kondisi yang dirasakan setiap anggota dan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya. Aktivitas organisasi dapat berjalan secara optimal apabila iklim organisasi kondusif.

Iklim organisasi yang kondusif, harus disertai dengan kemampuan menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja agar lingkungan menjadi kompetitif. Iklim organisasi memperhatikan komunikasi yang terbuka dalam batasan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi yang dianggap penting oleh karyawan dan disampaikan tepat waktu, serta dapat menimbulkan rasa puas agar terciptanya motivasi kerja positif. Suasana lingkungan yang harmonis dimana terjalin hubungan pemimpin dengan karyawan serta antara divisi berjalan secara sehat dan nyaman karena karyawan merupakan modal penting bagi organisasi. Castetter

(1981) berpendapat secara umum terdapat 3 sumber utama yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan termasuk iklim organisasi.

Suatu organisasi memiliki struktur organisasi yang digunakan untuk penempatan tugas dari yang paling atas hingga ke bawah, sehingga dapat mendeskripsikan bagaimana organisasi yang mengatur dirinya sendiri dalam mencapai tujuan. Namun demikian juga, perlu adanya prosedur pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas dan wewenang internal, sistem koordinasi dan komitmen individu pada perusahaan. Beberapa jurnal penelitian sebelumnya membuktikan bahwa iklim organisasi sangat penting didalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa penelitian tersebut yaitu penelitian Pasaribu (2014) dengan subjek sebanyak 40 responden. Hasil yang diperoleh menyebutkan bahwa iklim organisasi berada pada kondisi baik. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 35,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Penelitian dilakukan oleh Astuti & Tantowi (2017) dengan subjek penelitian sebanyak 35 responden. Hasil analisis data pada penelitian ini mengemukakan bahwa uji $t = 8,128$ yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi. Pada penelitian Purnama (2017) responden berjumlah 30 karyawan dan hasil ditemukan bahwa besaran pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu 3,1%. Koefisien korelasi $R=0,177$. Variabel iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan walaupun dalam persentase kecil. Selanjutnya penelitian oleh Raudhatul Jannah, et al (2019) dengan

partisipan sebanyak 102 guru pada 14 sekolah yang berbeda di Kelurahan Gandul. Hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif antara iklim organisasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Depok. Nilai korelasi yaitu 0,612 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,442.

Berdasarkan uraian penjelasan serta studi penelitian terdahulu, Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT Indra Jaya Engineering di Desa Perawang Barat Kabupaten Siak,Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimanakah hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan PT Indra Jaya Engineering di Desa Perawang Barat Kabupaten Siak,Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan PT Indra Jaya Engineering di Desa Perawang Barat Kabupaten Siak,Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, dan menjadi bahan informasi serta

kajian bagi penelitian berikutnya mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Bagi peneliti, dapat mengetahui lebih dalam bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Dan penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan dan memperhatikan kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Wirawan (2009) berpendapat Kinerja atau *performance* yaitu akronim dari *kinetika energi kerja*, yang sering diartikan sebagai performa. Optimalisasi SDM merupakan tujuan utama perusahaan untuk memaksimalkan kinerja. Oleh karena itu, SDM dapat dikatakan sebagai kunci untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Mangkunegara (2009) menyatakan kinerja yaitu kualitas dan kuantitas kerja yang dikerjakan karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan.

Sedarmayanti (2011) menyatakan kinerja artinya hasil tugas atau suatu prosedur pengelolaan dalam organisasi secara umum, dimana hasil kerja harus dinyatakan secara nyata dan dapat diukur. Berikut beberapa kata kunci dalam definisi kinerja Pasolong (2007) adalah :

1. Hasil kerja
2. Proses atau organisasi
3. Terbukti secara nyata
4. Bisa diukur
5. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Selanjutnya Robbins (2006) berpendapat kinerja yaitu perolehan optimal sesuai dengan potensi karyawan yang selalu diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Marthis dan Jackson (2006) berpendapat kinerja ialah suatu hal yang

dikerjakan atau tidak dikerjakan karyawan. Selanjutnya, Armstrong (1999) mengaitkan kinerja antara hasil kerja terhadap tingkah laku, dimana tingkah laku tersebut adalah segala kegiatan seorang karyawan untuk melakukan tugas organisasi yang diberi dari perusahaan. Robbins & Judge (2012) juga berpendapat bahwa kinerja adalah usaha manajemen dalam pembuatan keputusan SDM seperti promosi, mutasi dan pemutusan hubungan kerja.

Kinerja menurut Gibson (1997) merupakan pencapaian hasil tugas karyawan. Selanjutnya Bernardin dan Russel (1993) berpendapat kinerja yaitu ulasan hasil dimana diperoleh dari fungsi aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Pada pengertian ini, Bernardin & Russel menekankan konsep kinerja dari hasil suatu pekerjaan dan peran serta karyawan terhadap organisasi. Byars & Rue (2004) menyatakan kinerja diartikan sebagai tingkat dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka. Campbell (1990), mendefinisikan kinerja merupakan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Helfert (Rivai, 2009) berpendapat kinerja merupakan keadaan lengkap perusahaan dalam waktu tertentu, berupa hasil kinerja yang dipengaruhi oleh proses aktivitas organisasi dalam menggunakan sumber daya perusahaan.

Dari penjelasan uraian tersebut, disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang diperoleh selama bekerja selama periode waktu tertentu.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Keith Davis dalam Mangkunegara (2005) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan, yaitu potensi (*IQ*) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan). Yang berarti, seseorang dengan (*IQ 110–120*) yaitu *IQ* superior, very superior, gifted dan genius dan sepenuhnya terdidik dalam posisi mereka dan memiliki keterampilan untuk melakukan pekerjaan, akan jauh lebih memudahkan mereka untuk mencapai kinerja yang tinggi.
2. Motivasi, mencakup sikap individu terhadap suasana kerja pada lingkungan organisasi diantaranya hubungan dan iklim kerja, fasilitas, kebijakan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja. Jika individu bersikap positif dengan keadaan, mereka akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative dengan keadaan, mereka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Selanjutnya, terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

- a. internal, seperti keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja.
- b. Lingkungan internal, meliputi dukungan dan motivasi dari organisasi
- c. Lingkungan eksternal, seperti situasi yang terjadi disuatu organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Individu dengan *IQ* tinggi dan bersikap positif terhadap situasi kerja mereka dapat jauh lebih memudahkan mereka dalam memperoleh kinerja yang tinggi serta memiliki motivasi kerja tinggi dan begitu pula sebaliknya. Selain itu, lingkungan internal dan eksternal yang terjadi disuatu organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan

internal organisasi seperti motivasi dan dukungan organisasi, sedangkan lingkungan eksternal organisasi meliputi penurunan upah karyawan dan lain sebagainya.

2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja

Mas'ud (2004) berpendapat bahwa terdapat beberapa aspek kinerja yaitu :

1. Kualitas , mencakup pencapaian atau proses dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang mendekati hasil atau tujuan perusahaan.
2. Kuantitas ,total yang dihasilkan dari pekerjaan
3. Ketepatan waktu, merupakan lamanya suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan
4. Efektivitas, merupakan penggunaan sumber daya secara tepat dalam suatu kegiatan agar mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin.
5. Kemandirian, adalah suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara mandiri tanpa adanya pengawasan.

Rahadi (2010) juga berpendapat aspek kinerja antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kehadiran serta kemampuan bekerja sama. Berdasarkan penjelasan diatas, terdapat tujuh aspek dalam kinerja karyawan antara lain kualitas kerja meliputi hasil atau proses kerja, kuantitas kerja meliputi jumlah yang dihasilkan, ketepatan waktu meliputi lamanya suatu pekerjaan dapat diselesaikan, efektivitas meliputi penggunaan sumber daya organisasi, kemandirian meliputi kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan

secara mandiri, kehadiran meliputi aturan kerja dan kemampuan bekerja sama meliputi kemampuan beradaptasi dengan rekan kerja.

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Taguiri & Litwin dalam Soetopo (2010) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakteristik lingkungan internal organisasi yang dirasakan para anggota, yang dapat berpengaruh terhadap perilaku mereka serta dapat digambarkan dengan nilai-nilai karakter organisasi. Davis dan Newstrom (2001) menganggap iklim organisasi merupakan karakteristik yang dapat membedakan organisasi terhadap organisasi lainnya, menuju pada anggapan setiap anggota dalam melihat organisasi. Iklim Organisasi menurut Gilmer (1961) adalah karakter khusus yang dimiliki organisasi dan dapat menjadi pembeda suatu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku individu didalamnya. Gilmer menjelaskan bahwa iklim organisasi juga dapat mempengaruhi cara organisasi berinteraksi dengan yang lainnya.

Davis (1982) mendefinisikan iklim organisasi ialah lingkungan dimana setiap anggota melakukan tugasnya. Definisi tersebut merujuk pada area divisi, bagian organisasi meliputi anak perusahaan, atau organisasi secara menyeluruh. Milton (1981), mendefinisikan iklim organisasi yaitu kualitas lingkungan internal yang relative permanen, menjadi pengalaman untuk setiap anggota, mempengaruhi tingkah laku serta dibahas dalam seperangkat karakter yang menjadi pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lain.

Menurut Wirawan (2008), iklim organisasi adalah anggapan karyawan tentang apa yang terjadi secara teratur dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Suharsaputra (2013) berpendapat iklim organisasi sangat penting terhadap keberhasilan organisasi serta setiap iklim organisasi di satu tempat berbeda dengan iklim organisasi ditempat lain, hal ini karena berhubungan terhadap keadaan tempat kerja setiap organisasi. Iklim organisasi menurut Purnomosidhi (1996) yaitu keadaan organisasi dibuat dari macam-macam unsur berbeda membentuk suatu nilai yang dilaksanakan sesuai kepentingan bersama.

Wahab (2006) mengkategorikan iklim organisasi menjadi beberapa bagian, diantaranya sebagai berikut :

1. Iklim organisasi terbuka : dicirikan oleh manajer dan anggota yang jujur dan terbuka serta setiap individu saling menghormati.
2. Iklim organisasi mengikat : mencakup kriteria diantaranya anggota organisasi bertindak secara profesional tetapi manajer senior bertindak kurang profesional.
3. Iklim organisasi tidak mengikat : setiap kegiatan organisasi yang banyak berpartisipasi yaitu oleh manajer, penuh perhatian dan fleksibel sebaliknya karyawan organisasi tidak profesional.
4. Iklim organisasi tertutup : menunjukkan manajer tidak mendukung kegiatan organisasi begitu pula dengan anggota organisasi yang tidak jauh berbeda dari pemimpinnya.

Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian iklim organisasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi yaitu sebuah situasi lingkungan kerja yang dialami oleh setiap anggota dan mempengaruhi tingkah laku, nilai serta sikap para anggota didalam organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menurut Richard (2001) yaitu :

1. Struktur Organisasi
2. Teknologi : Teknologi yang semakin berubah mengarah kepada komunikasi terbuka, keyakinan, kreativitas, dan penerimaan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
3. Ukuran : Organisasi kecil memiliki suasana keterbukaan, kepercayaan serta saling ketergantungan, sebaliknya organisasi besar menunjukkan hal kebalikannya.
4. Kebijakan dan praktik kerja : Manajer memberikan umpan balik, mengidentifikasi pekerjaan bawahan akan membantu dalam menciptakan iklim organisasi berprestasi dimana karyawan merasa mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Stringer (2002), ada 5 faktor mempengaruhi iklim organisasi seperti strategi, lingkungan eksternal, pengaturan, kepemimpinan dan sejarah

organisasi. Sedangkan menurut Pace yang dikutip oleh Kusmaningtyas (2013) terdapat enam faktor iklim organisasi yaitu :

1. Kepercayaan : Seluruh anggota disetiap tingkat organisasi perlu berusaha untuk memelihara hubungan dimana kepercayaan, kredibilitas, kepercayaan didukung oleh tindakan.
2. Pengambilan keputusan bersama : seluruh anggota disetiap tingkat organisasi ikut serta dalam berkomunikasi mengenai masalah disegala kebijakan organisasi yang relevan terhadap posisi mereka serta memberi kesempatan pada anggota untuk bertukar atau berkonsultasi kepada atasan mereka sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk memperoleh tujuan organisasi.
3. Kejujuran : Karyawan dapat mengungkapkan pikiran mereka
4. Keterbukaan dalam komunikasi kebawah : Anggota dalam organisasi harus relative mudah mendapatkan informasi mengenai fungsi anggota yang dapat mempengaruhi keahlian untuk bekerja sama dengan individu atau departemen lain yang berkaitan luas dengan perusahaan, organisasi, pemimpin serta perencanaan.
5. Mendengar dalam komunikasi keatas : Seluruh karyawan disetiap derajat organisasi perlu mengindahkan saran serta laporan masalah yang disampaikan oleh karyawan.
6. Perhatian pada sasaran kinerja tinggi : Karyawan disemua derajat organisasi perlu memperlihatkan komitmen terhadap sasaran kinerja dan kualitas tinggi, produktivitas tinggi serta biaya rendah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kejujuran dan keterbukaan diantara atasan dan anggota disetiap tingkat organisasi dan mengikut sertakan anggota dalam pengambilan keputusan dapat mempengaruhi iklim suatu organisasi agar mencapai tujuan yang ingin dicapai. Ukuran, struktur, teknologi, strategi yang digunakan dan sejarah organisasi saling berkaitan dalam pembentukan iklim organisasi.

2.2.3 Dimensi Iklim Organisasi

Wirawan (2007) berpendapat terdapat enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. Struktur, meliputi kejelasan peran serta tanggung jawab didalam suatu organisasi.
2. Standar-standar, meliputi bagaimana organisasi mengukur kinerja dan perasaan kebanggaan setiap anggota terhadap organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Tanggung Jawab , meliputi pandangan yang dimiliki setiap anggota organisasi terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab juga meliputi dorongan individu dalam mencari sendiri solusi dari masalah yang mereka hadapi.
4. Penghargaan, meliputi perasaan dihargai atas penyelesaian tugas atau pekerjaan yang anggota organisasi laksanakan dengan baik.
5. Dukungan, meliputi rasa saling mendukung dan percaya setiap anggota organisasi.

6. Komitmen, meliputi kesetiaan dan rasa bangga anggota organisasi terhadap organisasi.

2.3 Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Individu memiliki peran aktif dalam kegiatan perencanaan, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai. Setiap perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan memberikan kinerja maksimal untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Mangkunegara (2009) menyatakan kinerja yaitu kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan. Pasolong (2007) menyatakan bahwa terdapat beberapa kata kunci dalam definisi kinerja yaitu hasil kerja, proses atau organisasi, terbukti secara nyata, dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Karyawan memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, serta latar belakang yang beragam dan menjadi pembeda antar individu sehingga cukup sulit dalam mengaturnya. Peran penting seorang pemimpin yaitu bagaimana perbedaan yang ada tersebut dapat dikelola dengan baik melalui manajemen SDM yang mampu memberikan kontribusi dalam berjalannya organisasi sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi. Wirawan (2008) berpendapat iklim organisasi merupakan anggapan karyawan tentang apa yang terjadi secara teratur dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja individu. 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. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Liliweri (2014) yang menyatakan bahwa iklim organisasi sangat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif sedangkan budaya organisasi memberikan pola dasar, nilai, norma yang sudah lama berlaku yang dianut oleh anggotanya yang dapat mempengaruhi pola pikir dalam menyelesaikan masalah demi tercapainya tujuan bersama.

Penelitian sebelumnya dilakukan Karundeng (2013) telah membuktikan hipotesis dari penelitian yaitu ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,6561% , artinya meningkatnya atau turunnya kinerja dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Selanjutnya penelitian Mukhtar & Asmawiyah (2020) juga telah menjawab hipotesis penelitian yaitu iklim organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Anugerah Fitrah Hidayat. Jika iklim organisasi selalu diperhatikan secara baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Harefa (2019) berjudul pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan perguruan tinggi di Nias Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah responden sebanyak 32 orang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,70%. Selanjutnya penelitian Hermanto (2018) telah menjawab hipotesis penelitian yaitu terhadap pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan DPMPSTSP Kota Pekanbaru sebesar 32,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh

iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Bintaro yang dilakukan oleh Nufus (2021) diperoleh hasil yaitu ada pengaruh iklim organisasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,819. Uji hipotesis sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan meningkatkan kualitas iklim organisasi di perusahaan agar menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja membuat kinerja karyawan akan semakin baik dan meningkat.

Selanjutnya penelitian sebelumnya dilakukan oleh Mahardika & Habibah (2020) pada pegawai SMP Pomosda Tanjunganom Nganjuk. Hasil pada penelitian ini yaitu iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,311 dengan nilai determinasi sebesar 0,970. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,190 > 2,129$ yang berarti terdapat pengaruh iklim organisasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.ABS Jakarta yang dilakukan oleh Subianto & Yulianto (2021) mendapatkan hasil penelitian yaitu pada uji asumsi klasik terdapat hasil nilai R sebesar 0,637 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan karena berada pada rentan antara 0.60 – 0.799.

Penelitian yang dilakukan oleh Baizani (2018) memiliki hasil yaitu terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 32,7% dan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian yang dilakukan oleh Garatu (2011) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat persamaan regresi sebesar $y = 8,272 + 0,854x$. Persamaan regresi positif

berarti iklim organisasi memberikan pengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Besaran pengaruh iklim organisasi adalah 33,2% sisanya 66,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Novika (2018) memperoleh hasil perhitungan statistik $y=5,53+0,688x$ yang berarti koefisien regresi sebesar 0,688 maka tiap penambahan 1 skor pada iklim organisasi akan memberikan kenaikan nilai sebanyak 5,53. Penelitian yang dilakukan Peirisal (2018) mendapatkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Subang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 69,6% dan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Andriani (2006) mendapati hasil penghitungan statistik diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,67177 yang artinya variabel iklim organisasi mampu menjelaskan variabel terikat. Sedangkan sisanya 32,83 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Iklim organisasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai makna bersama yang menentukan bagaimana karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan di PT Indra Jaya Engineering di Desa Perawang Barat Kabupaten Siak, Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Robert Donmoyer (dalam Given, 2008) berpendapat penelitian kuantitatif adalah pendekatan terhadap kajian empiris dalam mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik dari pada naratif.

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel Bebas : Iklim Organisasi

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Terdapat tujuh aspek kinerja menurut Mas'ud (2004) dan Rahadi (2010) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

3.3.2 Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suatu kondisi lingkungan kerja yang dirasakan setiap anggota organisasi yang dapat mempengaruhi sikap, nilai dan perilaku para

anggota yang ada didalam organisasi. Menurut Wirawan (2007) terdapat enam dimensi yang dapat mengukur iklim suatu organisasi yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan daerah yang meliputi subjek dan objek dengan kualitas dan karakter tertentu yang peneliti tentukan untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan (Sugiyono,2016). Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Indra Jaya Engineering. Populasi berjumlah 82 karyawan.

3.4.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2016) yaitu bagian dari sejumlah ciri populasi. Metode pengambilan teknik sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang mencakup seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Adapun total sampel penelitian sebanyak 82 karyawan. Dalam pelaksanaan pengumpulan data penelitian, peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan belum menyelesaikan skala keseluruhan, sehingga sampel yang memenuhi syarat untuk dilakukan analisis sebanyak 68 karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dimana variabel dalam penelitian akan diukur dengan menggunakan

skala penelitian. Skala yang digunakan merupakan skala kinerja karyawan dan skala iklim organisasi. Menurut Bungin (2005) skala merupakan suatu daftar pernyataan yang telah disusun secara sistematis yang kemudian akan diisi oleh responden penelitian dan hasilnya akan dikembalikan kepada peneliti untuk selanjutnya akan diolah sehingga mendapatkan suatu kesimpulan penelitian.

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu skala yang terdiri dari pernyataan *favourable* dan pernyataan *unfavourable*. Skala tersebut menyediakan empat kemungkinan jawaban dari pernyataan yang telah tersedia diantaranya SS (Sangat Setuju), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi dan skala kinerja karyawan.

Skor skala pernyataan *favourable* yaitu SS (Sangat Setuju) memiliki skor 4, Setuju (S) memiliki skor 3, Tidak Setuju (TS) memiliki skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 1. Sedangkan skala pernyataan *unfavourable* SS (Sangat Setuju) memiliki skor 1, Setuju (S) memiliki skor 2, Tidak Setuju (TS) memiliki skor 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 4

3.5.1 Skala Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, skala kinerja merupakan adaptasi dari skala Fandinata (2014) berdasarkan aspek kinerja karyawan menurut Mas'ud (2004) dan Rahadi (2010)

Tabel 3.1 : *Blue Print* Skala Kinerja Sebelum Try out

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			Favourable	Unfavourable	
1	Kualitas	Kinerja yang berorientasi pada hasil kerja yang bernilai	2	1,3,4	4
2	Kuantitas	Hasil kerja dalam ukuran waktu dan jumlah yang dihasilkan	5,7	6,8,9	5
3	Ketepatan Waktu	Lama waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan	10,12,14	11,13,15	6
4	Efektivitas	Penggunaan sumber daya organisasi	-	16,17,18	3
5	Kemandirian	Kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan secara mandiri	19,21	20,22,23,24	6
6	Kehadiran	Kemampuan dalam menjalankan aturan kerja	25,27,29	26,28,30	6
7	Kemampuan bekerja sama	Kemampuan beradaptasi dan berhubungan dengan rekan kerja	31,33,35	32,34,36	6
Jumlah			14	22	36

Hasil analisis skala kinerja karyawan sebelum dilakukan pengguguran item memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,856. Setelah dilakukan pengguguran item, terdapat 13 aitem yang tidak valid dari total 36 aitem skala kinerja. Adapun aitem yang gugur adalah 1,9,11,12,13,14,19,25,27,28,29,32 dan 34. Setelah aitem yang tidak valid gugur, tingkat reabilitas skala kinerja meningkat sebesar 0,902 dan memiliki 23 aitem valid.

Tabel 3.1 : *Blue Print* Skala Kinerja Setelah Try out

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			Favourable	Unfavourable	
1	Kualitas	Kinerja yang berorientasi pada hasil kerja yang bernilai	2	3,4	3
2	Kuantitas	Hasil kerja dalam ukuran waktu dan jumlah yang dihasilkan	5,7	6,8	4
3	Ketepatan Waktu	Lama waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan	10	15	2
4	Efektivitas	Penggunaan sumber daya organisasi	-	16,17,18	3
5	Kemandirian	Kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan secara mandiri	21	20,22,23,24	5
6	Kehadiran	Kemampuan dalam menjalankan aturan kerja	-	26,30	2
7	Kemampuan bekerja sama	Kemampuan beradaptasi dan berhubungan dengan rekan kerja	31,33,35	36	4
Jumlah			8	15	23

3.5.2 Skala Iklim Organisasi

Pada penelitian ini, skala iklim organisasi yang digunakan merupakan adaptasi dari skala Normania (2014) berdasarkan teori dimensi iklim organisasi dalam Wirawan (2007).

Tabel 3.2 : *Blue Print Skala Iklim Organisasi Sebelum Try Out*

No	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Total
1	Struktur	1. Organisasi memiliki struktur yang jelas	1,11	26,18	8
		2. Individu memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas	8,10	13,27	
2	Standar- Standar	Mempunyai perasaan tekanan dalam meningkatkan kinerja dan mempunyai perasaan bangga menyelesaikan tugas dengan baik	12,29,30 9,21,31	6,15,28 2,20,32	12
3	Tanggung Jawab	Perasaan bahwa individu menjadi “bos diri sendiri”	3,22,33	4,25,34	
4	Penghargaan	Keseimbangan antara penghargaan dan kritik	16,35	14,37	4
5	Dukungan	Rasa saling percaya dan mendukung di lingkungan kerja	17,38	19,26	4
6	Komitmen	Perasaan bangga terhadap organisasi dan kelayakan terhadap pencapaian tujuan	7,23,40	5,24,39	6
Jumlah			20	20	40

Hasil analisis skala iklim organisasi sebelum dilakukan pengguguran item memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,852. Setelah dilakukan pengguguran item, terdapat 17 aitem yang tidak valid dari total 40 aitem skala kinerja. Adapun aitem yang gugur adalah 2,3,5,6,12,15,16,19,20,24,28,29,33,37,4,14 dan 40. Setelah aitem yang tidak valid gugur, tingkat reabilitas skala kinerja meningkat sebesar 0,928 dan memiliki 23 aitem valid.

Tabel 3.2 : Blue Print Skala Iklim Organisasi Setelah Try Out

No	Aspek	Indikator	Fav	Unfav	Total
1	Struktur	1. Organisasi memiliki struktur yang jelas	1,11	26,18	8
		2. Individu memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas	8,10	13,27	
2	Standar- Standar	Mempunyai perasaan tekanan dalam meningkatkan kinerja dan mempunyai perasaan bangga menyelesaikan tugas dengan baik	9,21,31	32	4
3	Tanggung Jawab	Perasaan bahwa individu menjadi “bos diri sendiri”	22	25,34	3
4	Penghargaan	Keseimbangan antara penghargaan dan kritik	35	-	1
5	Dukungan	Rasa saling percaya dan mendukung di lingkungan kerja	17,38	26	3
6	Komitmen	Perasaan bangga terhadap organisasi dan kelayakan terhadap pencapaian tujuan	7,23,40	39	4
Jumlah			14	9	23

3.6 Validitas dan Reabilitas

3.6.1 Validitas

Uji validitas suatu instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut mengukur apa yang ingin diukur dalam tujuan penelitian. Ketentuan suatu aitem dalam alat ukur dikatakan valid jika nilai koefisien validitas $> 0,30$. Jika nilai koefisien validitas $< 0,30$ dinyatakan tidak valid atau aitem gugur.

3.6.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari pengukuran yang dilakukan. Alat ukur dikatakan reliabel jika pengukuran

beberapa subjek terhadap kelompok yang sama memberikan hasil yang relatif sama (Ghozali, 2005). Koefisien reabilitas berada antara 0,00 sampai 1,0. jika koefisien reliabilitas mendekati 1,0 maka reabilitas semakin tinggi, sedangkan apabila nilai koefisien reabilitas mendekati 0,00 maka reabilitas semakin rendah.

3.7 Uji Asumsi

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data penelitian berdistribusi dengan normal. Pengujian dilakukan dengan *IBM SPSS Statistic 20*. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

3.7.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel secara signifikan mempunyai hubungan linear atau tidak. Untuk pengujian ini, dilakukan dengan bantuan *IBM SPSS Statistic 20* dengan nilai $p < 0,05$ maka terdapat hubungan linear antar kedua variabel.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan berguna untuk mengetahui apakah diterima atau tidaknya hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Penelitian ini menggunakan analisis uji korelasi *Pearson product moment* yang bertujuan untuk menguji

hipotesis hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan PT Indra Jaya Engineering. Hipotesis statistik sebagai berikut :

- a. H_a : Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan
- b. H_o : Tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orintasi Kancan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengambil subjek karyawan pada PT Indra Jaya Engineering. PT Indra Jaya Engineering didirikan pada tanggal 27 Juli 2015 yang berlokasi di Desa Perawang Barat, Kecamatan Tualang, Kabupaten Siak. Berdasarkan pada komitmen untuk turut serta dalam pembangunan melalui jasa konstruksi dan jasa pelayanan meliputi pekerjaan konstruksi baja, perpipaan, mekanikal dan Engineering Procurement Construction (EPC).

Sesuai dengan visi dan misi, PT Indra Jaya Engineering akan selalu memprioritaskan kliennya, berprestasi, berpikir positif dan keahlian untuk tampil dengan kinerja profesional bagi perkembangan perusahaan dan mampu memenuhi seluruh keinginan stakeholder.

VISI

Menjadi perusahaan konstruksi yang terpercaya dan dapat diandalkan

MISI

1. Berpartisipasi dalam pembangunan melalui jasa konstruksi.
2. Menyediakan jasa konstruksi yang dapat memberikan nilai tambah bagi stakeholder.
3. Memberikan pelayanan dengan sikap profesional dan memenuhi standar kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan.

Berikut daftar jumlah karyawan PT Indra Jaya Engineering (IJE) tahun 2022 :

Tabel 4.1
Daftar Karyawan PT Indra Jaya Engineering Tahun 2022

No	Jabatan	Total
1	Directur	1
2	Site Manager	1
3	Project Manager	1
4	Estimator/Engineering	1
5	Safety Officer	1
6	Administrasi	3
7	Foreman/Supervisor	5
8	Fitter	14
9	TIG Welder	8
10	Welder SMAW	9
11	Mechanical	35
12	Driver	3
Jumlah		82

(Sumber : PT Indra Jaya Engineering Tahun 2022)

Dalam peningkatannya, PT Indra Jaya Engineering berkomitmen untuk menghasilkan produk sesuai harapan pelanggan dengan selalu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku melalui :

1. Mengusahakan agar suasana tempat kerja yang aman dan nyaman untuk menghindari kecelakaan dan dampak kesehatan bagi karyawan serta menghindari terdapat penggunaan obat-obatan terlarang atau narkoba.
2. Berpedoman kepada hukum dan aturan lainnya yang berada di lingkup kegiatan perusahaan.
3. Mengkomunikasikan dengan semua karyawan serta menentukan SMK3 di lingkungan perusahaan.
4. Meningkatkan kesinambungan dalam melakukan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Mengutamakan profesionalitas dan inovasi.
6. Menerapkan sistem teknis yang sesuai.

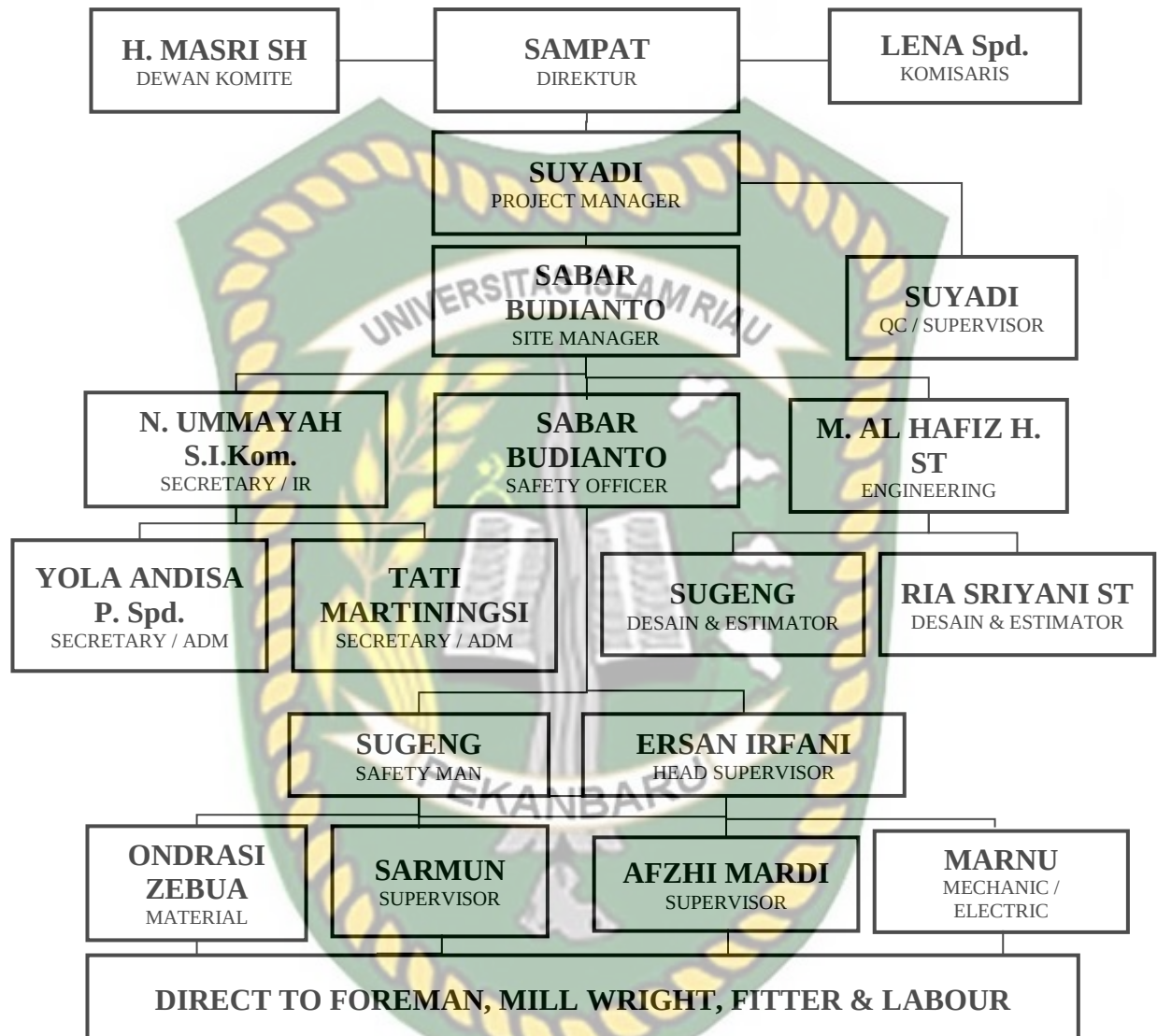
Bidang usaha PT.Indra Jaya Engineering meliputi :

1. Jasa Konstruksi, meliputi pekerjaan mekanikal, elektrikal, pekerjaan bangunan sipil, konstruksi baja, fabrikasi dan instalasi, perpipaan, tanki serta mekanikal dan perawatannya.
2. Perencanaan teknik, meliputi perencanaan bangunan sipil
3. Kebersihan dan pengolahan sampah
4. Perdagangan dan jasa lainnya, seperti peralatan dan perlengkapan elektrikal (panel, genset dan instalasi listrik), peralatan atau perlengkapan mekanikal (pompa dan suku cadang) dan jasa perawatan dan perbaikan instalasi mekanikal atau elektrikal, jasa supply man power untuk pekerjaan outsourcing

Data administrasi perusahaan PT Indra Jaya Engineering sebagai berikut :

1. Umum
 - a. Nama Perusahaan : PT.Indra Jaya Engineering
 - b. Alamat Perusahaan : Jl.Panglima No.21 Perawang-Riau
 - c. E-mail : indrajaya.eng@gmail.com
2. Landasan hukum pendirian perusahaan
 - a. Nomor Akte Pendirian : 03
 - b. Tanggal :25 Mei 2018
 - c. Nama Notaris : Deke Saputra,S.H.,M.Kn

4.1.1 Struktur Organisasi



Sumber : PT. Indra Jaya Engineering

4.1.2 Uraian Prosedur Perusahaan

Prosedur yang berlaku bagi karyawan PT Indra Jaya Engineering sebagai berikut :

1. Karyawan IJE harus mengikuti dan menjalankan semua kebijakan resmi yang berlaku di lingkungan pabrik PT IKPP Perawang terutama mengenai “Ketentuan Internal Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan – SMK3-Reg” dan “Ketentuan Umum Pelaksanaan Proyek”
2. Wajib mengikuti Safety Induction ISD.
3. Setiap bulan pembayaran upah dilakukan berdasarkan absensi **ceklok finger print** dan di verifikasi dengan absensi **manual**.
4. Setiap tenaga kerja wajib ceklok di area masing-masing, setiap tenaga kerja wajib mengikuti briefing five minutes for safety dan mulai kerja setelah mengikuti briefing tersebut.
5. Jam kerja normal time : Senin-Kamis (08.00-11.00) dan (13.00-17.00)
6. Normal time – Jumat : (08.00-11.30) dan (13.30-17.00)
7. Normal time - Sabtu : (07.00-12.00)
8. Absensi yang tidak sesuai finger print atau ceklok, akan dikenakan sanksi penalty berupa pemotongan upah.
9. Karyawan dilarang meninggalkan area kerja sebelum pekerjaan tersebut selesai dikerjakan atau dilarang meninggalkan lokasi kerja tanpa izin pengawas IKPP, pelanggaran akan dikenakan penalty.
10. Jam kerja normal masuk dan pulang bisa berubah sesuai permintaan dari USER/IKPP yang mana hal ini bisa terjadi dikarenakan jadwal shutdown

bulanan atau Annual Shutdown. Perubahan jam kerja akan diberitahukan dan disertai MEMO yang disetujui oleh Div. Head EMA.

11. Perhitungan jumlah jam lembur akan dipotong masing-masing $\frac{1}{2}$ jam untuk istirahat makan pada saat lembur siang dan malam.
12. Tenaga kerja wajib masuk diluar normal time bila ada kondisi **emergency shutdown** atau kondisi dimana diperlukan kehadirannya (sesuai permintaan user). Estimasi dalam waktu 45 menit sudah harus sampai dilokasi atau lapangan.
13. Pengaturan jadwal on call atau standby untuk hari libur (sabtu-minggu-libur nasional) akan diatur kemudian oleh masing-masing seksi dalam kondisi khus yang mengharuskan kontraktor pulang pagi sehubungan pekerjaan emergency dan mendesak, maka keesokan harinya diizinkan istirahat setengah hari pagi dan kemudian masuk pada setengah hari siang.

4.2 Persiapan Penelitian

a. Proses Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu meminta surat izin penelitian melalui web SIAP Psikologi UIR pada tanggal 28 Januari 2022 dengan nomor surat 087-UIR/5-F.Psi/2022. Dalam proses perizinan, peneliti mengalami kendala yaitu manager pada perusahaan pertama menolak untuk memberikan izin perusahaan dikarenakan beberapa alasan internal organisasi. Selanjutnya, peneliti mencari perusahaan lain untuk dijadikan lokasi penelitian dan PT Indra Jaya Engineering menyanggupi untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

Peneliti melanjutkan proses penelitian dengan melakukan kunjungan pertama ke kantor PT. Indra Jaya Engineering pada tanggal 9 Februari 2022 untuk berdiskusi perizinan penelitian dan setelah perizinan selesai dilanjutkan dengan pelaksanaan survey pada tanggal 18 Februari 2022.

b. Pelaksanaan Uji Coba

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melakukan uji coba (*tryout*) untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan saat penelitian. Pelaksanaan uji coba dilakukan pada tanggal 27 Mei 2022 dengan jumlah responden yang digunakan dalam melakukan uji coba yaitu sebanyak 50 karyawan. Hasil uji coba menunjukkan bahwa skala variabel kinerja karyawan sebelum *tryout* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,854 dengan jumlah aitem sebanyak 36 aitem. Setelah dilakukan *tryout*, nilai reliabilitas skala kinerja karyawan menjadi 0,902 dengan jumlah aitem sebanyak 23 aitem. Pada variabel iklim organisasi sebelum *tryout* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,852 dengan jumlah aitem sebanyak 40 aitem. Setelah dilakukan *tryout*, nilai reliabilitas skala iklim organisasi sebesar 0,928 dengan jumlah aitem sebanyak 23 aitem.

c. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti menyebarkan angket kepada 82 karyawan yang bekerja di PT Indra Jaya Engineering pada tanggal 14 Juni 2022. Peneliti melaksanakan penelitiannya dengan cara mendatangi kantor PT Indra Jaya Engineering dan

memberikan angket penelitian kepada asisten manager untuk dapat dibagikan kepada karyawan agar dapat diisi.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indra Jaya Engineering setelah dilakukan scoring dan dianalisis menggunakan *IBM SPSS Statistik 20* didapati hasil yaitu :

Tabel 4.2
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X Yang Diperoleh (Empirik)				Skor X Yang Dimungkinkan (Hipotetik)			
	X	X	Mean	SD	X	X	Mean	SD
	Max	Min			Max	Min		
Kinerja Karyawan	92	60	74,20	8,85	92	23	46	11,5
Iklim Organisasi	92	54	74,26	7,73	92	23	46	11,5

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat hasil data hipotetik yang dimungkinkan pada variabel kinerja karyawan nilai bergerak dari 23 hingga 92 dengan skor rata-rata sebesar 46 dan standar deviasi sebesar 11,5. Pada hasil data hipotetik yang dimungkinkan pada variabel iklim organisasi memiliki hasil yang sama dengan kinerja karyawan yaitu nilai bergerak dari 23 hingga 92 dengan nilai rata-rata sebesar 46 dan standar deviasi sebesar 11,5.

Pada data empirik yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan nilai bergerak dari 60 hingga 92 dengan nilai rata-rata sebesar 74,20 dengan standar deviasi sebesar 8,85. Pada data empirik yang diperoleh pada variabel iklim organisasi nilai bergerak dari 54 hingga 92 dengan skor rata-rata sebesar 74,26 dengan standar deviasi sebesar 7,73.

Dari hasil analisis deskripsi diatas akan digunakan untuk menentukan kategorisasi skala berdasarkan (*Mean*) dan Standar Deviasi (SD) empirik dari masing-masing skala. Berikut rumus kategorisasi skala yaitu :

Tabel 4.3
Rumus Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Sangat Tinggi	$X \geq M+1,5.SD$
Tinggi	$M+0,5.SD \leq X < M+1,5.SD$
Sedang	$M-0,5.SD \leq X < M+0,5.SD$
Rendah	$M-1,5.SD \leq X < M-0,5.SD$
Sangat Rendah	$X \geq M-1,5.SD$

Keterangan :

M : *Mean* empirik

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan penjelasan diatas, variabel kinerja karyawan memiliki lima kategorisasi skala diantaranya sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

Nilai kategorisasi variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja Karyawan

Kategorisasi	Rentang Nilai	Frekuensi	%
Sangat Tinggi	$X \geq 87,48$	8	12%
Tinggi	$78,63 \leq X < 87,48$	13	19%
Sedang	$69,78 \leq X < 78,63$	20	29%
Rendah	$60,92 \leq X < 69,78$	25	37%
Sangat Rendah	$X \geq 60,92$	2	3%
Total		68	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, subjek terbanyak berada di kategori rendah yaitu sebesar 25 dari jumlah subjek sebanyak 68 karyawan dan memiliki persentase sebesar 37% dari total 100% karyawan. Jadi disimpulkan bahwa, karyawan pada PT Indra Jaya Engineering memiliki kategori rendah pada variabel

kinerja karyawan. Selanjutnya pada kategorisasi skala variabel iklim organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Skala Iklim Organisasi

Kategorisasi	Rentang Nilai	Erekuensi	%
Sangat Tinggi	$X \geq 85,86$	7	10%
Tinggi	$78,13 \leq X < 85,86$	9	13%
Sedang	$70,39 \leq X < 78,13$	30	44%
Rendah	$62,66 \leq X < 70,39$	19	28%
Sangat Rendah	$X \geq 62,66$	3	5%
Total		68	100%

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, subjek terbanyak berada di kategori sedang yaitu sebesar 30 dari jumlah subjek sebanyak 68 karyawan dan memiliki persentase sebesar 44% dari total 100% karyawan. Jadi disimpulkan bahwa, karyawan pada PT Indra Jaya Engineering memiliki kategori sedang pada variabel iklim organisasi.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam menentukan apakah data penelitian berdistribusi normal. Uji dilakukan terhadap dua variabel yaitu kinerja karyawan dan iklim organisasi. Jika nilai signifikan $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Selanjutnya, setelah dilakukannya analisis data menggunakan *one-sample kolmogorov smirnov test* yang diolah dengan *IBM SPSS Statistik 20* didapat hasil yaitu :

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov-Z	Signifikan	Keterangan
Iklm Organisasi	0,654	0,786	Normal
Kinerja Karyawan	0,980	0,292	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukkan variabel iklim organisasi memiliki nilai *kolmogorov smirnov-z* sebesar 0,654 dengan nilai signifikan sebesar 0,786 atau ($p > 0,05$) dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *kolmogorov smirnov-z* sebesar 0,980 dengan nilai signifikan sebesar 0,292 atau ($p > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linier. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara dua variabel dalam penelitian. Sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara dua variabel. Adapun hasil uji linieritas pada penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Skala Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pt. Indra Jaya Engineering

Variabel	Linearitas (F)	P	Keterangan
Iklm Organisasi	1,613	0,000	Linear
Kinerja Karyawan			

Berdasarkan hasil uji linieritas diatas, nilai linearitas (F) sebesar 1,613 dan nilai p sebesar $0,000 > 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang linier antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotetis yang dilakukan berguna untuk mengetahui apakah diterima atau tidaknya hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Penelitian ini menggunakan analisis uji korelasi *Pearson product moment* yang bertujuan untuk menguji hipotesis hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan PT Indra Jaya Engineering. Berikut hasil analisis data menggunakan bantuan *IBS SPSS Statistic 20* :

Tabel 4.8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Correlation (r)	Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi Kinerja Karyawan	0,741	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar 0,741 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini memiliki arti bahwa semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, namun jika iklim organisasi tidak baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun, maka hipotesis pada penelitian ini diterima.

4.5 Pembahasan

Dari hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, diperoleh hasil rata-rata kinerja karyawan berada pada kategori “rendah” berjumlah 25 karyawan, dan rata-rata iklim organisasi berada pada kategori “sedang” sebanyak 30 karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Indra Jaya Engineering memiliki hasil yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi r sebesar 0,741 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika iklim organisasi tidak baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Penelitian lain juga membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan yaitu penelitian Harefa (2019) dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang dengan hasil nilai koefisien determinasi sebesar 53,70%. Dari hasil penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika iklim organisasi tidak baik, kinerja karyawan akan semakin rendah.

Wirawan (2008) berpendapat iklim organisasi merupakan anggapan karyawan tentang apa yang terjadi secara teratur dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan karena 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. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Liliweri (2014) yang menyatakan bahwa iklim organisasi sangat

mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif sedangkan budaya organisasi memberikan pola dasar, nilai, norma yang sudah lama berlaku yang dianut oleh anggotanya yang dapat mempengaruhi pola pikir dalam menyelesaikan masalah demi tercapainya tujuan bersama.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yosep (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Adil Utama Pekanbaru. Hasil uji hipotesis menunjukkan skor t-hitung sebesar 11,333 dan t-tabel sebesar 2,042 dapat diartikan terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Sagita (2015) juga menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang. Besaran pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu 53% sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil penelitian Nuryasmin (2016) menunjukkan terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 64% dengan persamaan regresi yaitu $Y=0,476+0,800X$.

Murniaty,etal (2012) telah melakukan penelitian pada PT Telkom Devision Telkom Flexi Medan yang memperoleh hasil terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Besaran nilai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu 26,7% sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi dari faktor lainnya. Semakin kondusif iklim organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dari uraian diatas, memiliki kesimpulan bahwa

adanya hubungan antara variabel iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Dilihat dari penelitian yang telah dilakukan peneliti sendiri memperoleh hasil yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indra Jaya engineering.

Kendala penelitian ini yaitu pada saat pengumpulan data penelitian yang melibatkan karyawan pada PT. Indra Jaya Engineering, dimana setiap karyawan memiliki kesibukan pekerjaan dan kewajiban sesuai dengan posisi mereka. Oleh sebab itu, pengumpulan data memerlukan waktu yang cukup lama. Penulis juga menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan. Kelemahan tersebut yaitu kecilnya ruang lingkup populasi pada penelitian karena hanya mengambil karyawan pada PT Indra Jaya Engineering saja sehingga membuat sedikitnya subjek pada penelitian ini dan juga pada saat penyebaran skala, peneliti hanya diizinkan mendatangi kantor PT. Indra Jaya Engineering saja dikarenakan untuk memasuki kawasan industri dan bertemu langsung dengan karyawan memiliki prosedur yang sangat ketat. Oleh karena itu, peneliti tidak dapat mengawasi langsung pengisian angket oleh para karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan PT Indra Jaya Engineering yang berarti semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya jika iklim organisasi tidak baik maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

5.2 Saran

Berikut saran yang dapat diberikan peneliti untuk semua pihak terkait dan penelitian selanjutnya antara lain :

a. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan contohnya membuat kotak saran dan kritikan agar dapat menampung aspirasi dan inovasi dari seluruh karyawan, meningkatkan fasilitas sarana dan prasarana dalam bekerja agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, memperbaiki serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan yang bekerja, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti kenaikan gaji, promosi karyawan dan bentuk penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pada penelitian ini dapat menjadi tinjauan kepada perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawan khususnya pada indikator iklim organisasi.

b. Bagi Karyawan

Bagi karyawan disarankan untuk lebih meningkatkan kerjasama tim dan saling membantu antar sesama karyawan yang bekerja, meningkatkan keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, menumbuhkan kepercayaan diri atas keahlian yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta meningkatkan rasa loyalitas terhadap perusahaan tempat bekerja.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memilih variabel atau indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menambah jumlah sampel penelitian, menambah aitem skala atau menggunakan aspek dan indikator teori dari ahli lainnya serta melakukan penelitian diperusahaan lain untuk lebih memaksimalkan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N. (2006). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Merger: Studi Pada Pt. Bank Mandiri Hub. Malang. *InFestasi*, 2(1), 49-62.
- Astuti, H. W., & Tantowi, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(2), 163-172.
- Baizani, A. H., & Sari, Z. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pindad Persero Bandung. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 1(2), 1-10.
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. (1993). *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Dipang. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 1-30.
- Fandinata, H. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan chevron pacific indonesia wilayah rumbai. *Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Garatu, T. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan. *Ekomen*, 11(01).
- Gilmer, B. Van Haller. (1961). *Industrial Psychology 2nd Edition*. New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Given, Lisa M. (2008). *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Gomes, Cardoso, Faustino. (2010). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Harbani, Pasolong. (2007). *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Hermanto, H. (2018). Iklim Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *Jiaganis*, 3(2).
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 224-229.
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).

- Mahardika, D. R., & Habibah, E. (2020). 58-66 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Cyber-Techn*, 15(01).
- Mangunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mangkunegara, A .A. Anwar Prabu. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei diagnosisi organisasional, konsep dan aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Milton, C.R.(1981). *Human Behavior in Organization : Three Levels of Behavior*. New York : Prentice-Hall, Inc
- MSP, Y. (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adil Utama Pekanbaru*. (Doctoral dissertation, Universitas Lancang Kuning).
- Mukhtar, A., & Asmawiyah, A. (2020). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 245-255.
- Mulyadi, Hari dan Marlina, N. (2010). Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving, *Volume 9*.
- Murniaty, D., & Absah, Y. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis USU Medan*, 2(1).
- Novika, B. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) Persero Bandung. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 12-22.
- Normania. N. (2014). *Pengaruh Self Efficacy dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Wijaya Karya Beton tbk. Skripsi (diterbitkan Fak.Psikologi UIN)*, Jakarta: Program Sarjana Universitas Islam Negri.
- Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182-188.
- Nuryasmin, R. N. A., & Chaniago, H. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 2(1), 96-96.
- Pasaribu, S. E. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Rektor Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

- Peirisal, T. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. *JIA: Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(2).
- Prajitno, S. B. (2013). Metodologi penelitian kuantitatif. *Jurnal*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Cikarang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 39-47.
- Purnomosidhi. (1996), Praktik Pengungkapan Modal Intelektual pada Perusahaan Publik di BEJ. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Rahadi, D., R. (2010). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*, Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sagita, E. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis (UNISBA)).
- Soetopo, Hendyat. (2010), *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect*. Upper Saddle River, NJ: prencet.
- Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap PT. ABS Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 6(4), 144-154.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sulistiyani, A.T., dan Rosidah. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Handoko. (2011), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

Wahab, Abdul Aziz. (2006), *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan, "Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan"*, Bandung: Alfabeta.

Wirawan.(2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*, Jakarta: Salemba Empat.

Yearning Harefa, S. E., & Si, M. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, 498.

