

**LAPORAN
PENELITIAN DIPA UMA**



**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN
PT. KIMIA FARMA MEDAN**

TIM PENELITIAN

Ketua Penelitian : Zuhdi Budiman
Anggota Penelitian : Irma Yanti Febriani P
: Nini Sriwahyuni

**LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2012

HALAMAN PENGESAHAN PENELITIAN DIP A UMA

Judul Penelitian : **Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Kimia Farma Medan**

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 390/Illmu Psikologi.
Ketua Penelitian
a. Nama Lengkap : Zuhdi Budiman
b. NIDN : 0019117005
c. Jabatan/Golongan : Asisten Ahli/IIIb
d. Program Studi : Psikologi
e. Nomor HP :
f. Alamat Surel (E-Mail) :
g. Alamat rumah : Jl. Brigjend. Katamso Gg.Lampu 1 No. 32 Medan

Anggota Peneliti
a. Nama Lengkap : Irma Yanti Febriani P Nini Sriwahyuni

b. Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area
Biaya Penelitian : - Diusulkan ke DIKTI Rp. -
- Dana internal PT Rp. 3.000.000.-
- Dana institusi lain Rp. -
- *Inkind* sebutkan -



Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UMA

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd.)
NIP. 1959.0324.198601.1001.

Medan, Januari 2012
Ketua Penelitian,

(Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi.)
NIDN. 0019117005



Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Medan Area

Dr. Ir. Suswati, M.P.
NIP. 1965.0525.198903.2002.

Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Kimia Farma Medan

Nini Sriwahyuni
Irma Yanti Febriani P
Zuhdi Budiman

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja Para Karyawan Pada Perusahaan PT. Kimia Farma Medan. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,637$; $p = 0.000$, berarti $< 0,010$. Hasil ini mengartikan bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula prestasi kerja. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.406$. Ini menunjukkan bahwa peningkatan Prestasi Kerja disebabkan Iklim Organisasi sebesar 40.6%. Dari 50 karyawan yang diteliti, terdapat 5 orang yang mempunyai prestasi kerja pada kategori tinggi (10%), 39 orang dengan kategori sedang (78%), dan sebanyak 6 orang dengan kategori rendah (12%). Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi karyawan di PT Kimia Farma medan memiliki prestasi kerja dengan kategori sedang.

Keywords: Prestasi kerja, Iklim kerja, Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	5
C. Manfaat Penelitian	5
Manfaat Teoritis.....	6
Manfaat Fraktis	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
Prestasi Kerja Karyawan.....	7
Pengertian Prestasi Kerja	9
Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	11
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	13
Beberapa Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	15
Iklim Organisasi.....	18
Pengertian Iklim Organisasi.....	18
Aspek-aspek Dari Iklim Organisasi	19
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	23
Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja	26
Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Variabel Penelitian.....	28
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
C. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel	29
D. Metode Pengumpulan Data.....	29
Skala Iklim Organisasi	30
Prestasi Kerja	30
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	32

Validitas Alat Ukur	32
Reliabilitas Alat Ukur	33
F. Metode Analisis Data.....	34
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
Gambaran Subjek Penelitian.....	36
Pelaksanaan Penelitian.....	37
Persiapan Administrasi	37
Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	37
Pelaksanaan Penelitian (<i>Try out terpakai</i>).....	38
Hasil Penelitian	40
Uji Asumsi	41
Hasil Perhitungan Analisa Korelasi Product moment	42
Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	44
Pembahasa	46
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	49
Kesimpulan.....	49
Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ekonomi, teknologi dan informasi mempercepat terjadinya era globalisasi. Salah satu ciri dari era globalisasi ini adalah tingginya kompetisi serta tuntutan kualitas suatu produk dan pelayanannya. Untuk mampu mengantisipasi tuntutan perubahan jaman ini maka diperlukan perusahaan yang memiliki kebijaksanaan yang fleksibel yang mampu bersaing dengan perusahaan yang lain.

Menurut Schein (1985) bahwa syarat organisasi yang memiliki fleksibilitas adalah organisasi yang memiliki manajemen yang baik, yang mampu memberdayakan semua sumber daya (*resources*) terutama sumber daya manusia berkembang, yang tangguh dan berkualitas baik pada ketrampilan kerja maupun aspek kepribadian yang menunjang kesuksesan kerja. Kotler dan Treeman (1989) dan Siegel dan Lane (1987) juga mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yaitu karyawan yang berkualitas diharapkan akan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau disebut dengan prestasi kerja.

Menurut Stoner dan Freeman (1989) dalam mencapai prestasi kerja banyak aspek yang mempengaruhi, diantaranya aspek yang ada dalam diri karyawan (*internal potensial*) dan aspek yang ada diluar diri karyawan atau dalam perusahaan (*environment aspects*).

Aspek internal yang dimaksud diatas, meliputi semua potensi yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya pendidikan, pengalaman, inteligensi, kepribadian, emosi maupun motivasi pekerja. Sedangkan aspek eksternal adalah semua aspek dalam perusahaan yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain sistem manajemen, kepemimpinan, penggajian, beban kerja dan juga kondisi atau situasi sosial serta keadaan fisik perusahaan. Disamping itu termasuk juga aspek situasi sosial kerja yaitu hubungan antara pekerja, hubungan perusahaan dengan lingkungan perusahaan, serta aspek lingkungan pekerja yang menyangkut keadaan keluarga, hubungan kemasyarakatan dan status sosial pekerja. Ditegaskan oleh Schein (1985) dan juga Siegel dan Lane (1987) bahwa prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi potensi yang ada dalam diri karyawan dan kebijaksanaan serta kondisi perusahaan terhadap karyawan

Menurut Maier (1989) prestasi kerja atau "*job performance*" adalah ukuran prestasi kerja yang didasarkan atas evaluasi terhadap hasil-hasil kerja dari karyawan. As'ad (1987) memberikan pendapat bahwa penampilan kerja (*job performance*) adalah merupakan suatu hasil yang diperoleh karyawan yang didasarkan atas suatu standart evaluasi kerja yang berlaku pada pekerjaan.

Dari sekian banyak aspek yang ada dalam perusahaan (*environment aspects*) yang mempengaruhi prestasi kerja, salah satu diantaranya adalah aspek yang ada dalam perusahaan yaitu iklim organisasi. Menurut Steers (1979) Halpin dan Corfts (dalam Gibson, dkk 1985) bahwa iklim organisasi adalah merupakan penilaian karyawan terhadap semua aspek yang ada dalam perusahaan seperti sistem

manajemen dan peraturan yang berlaku, gaya kepemimpinan, sistem informasi serta citra (*image*) masyarakat terhadap perusahaan.

Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dinyatakan secara *oksiomatis* merupakan unsur paling strategis dalam organisasi. Tidak ada pilihan lain dalam manajemen kecuali menerima *oksioma* tersebut. Karena itu, memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Dengan meningkatkan sumber daya manusia, maka tidak mungkin prestasi kerja juga akan semakin meningkat.

Lebih lanjut Ghiselly dan Brown (dalam Fitrya, 2004) *job proficiency* adalah pengukuran tingkat kesuksesan yang dapat dicapai pekerja dalam menjalankan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dipikulnya, dimana dapat ditetapkan secara teliti nilai keberhasilan yang dapat dicapai pekerja dalam bentuk kuantitatif.

Berkaitan dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus menurut Siagian (2002) ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan oleh segala komponen organisasi, jika secara tradisional ditekankan pentingnya orientasi hasil kerja dengan mutu yang semakin tinggi, hal ini perlu ditekankan karena kearifan konvensional dalam dunia manajemen hanya menekankan pentingnya mutu produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun tugas penunjang dalam organisasi. Bagi manajemen misalnya peningkatan strategi, penentuan kebijaksanaan, dan proses pengambilan keputusan merupakan contoh-contoh konkrit peningkatan mutu sumber

daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting. Mutu laporan, mutu dokumen, mutu penyelenggaraan rapat adalah contoh-contoh lain yang tidak kalah pentingnya untuk mendapat perhatian semua pihak dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin interaksi organisasi dimata pihak luar organisasi.

Demikian pentingnya peranan manusia dalam suatu organisasi kerja, karena manusia merupakan sentral kegiatan. Oleh sebab itu pemahaman akan segala keterbatasan dan kelebihan yang dimiliki manusia menjadi begitu penting. Contohnya, dalam suatu situasi kerja satu tugas yang sama yang dikerjakan oleh orang yang berbeda belum tentu memberikan hasil yang sama. Ini menandakan bahwa hasil yang diperoleh individu dalam bekerja tidak sama, tergantung kepada kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Disamping iklim organisasi, masa kerja juga ikut menentukan prestasi kerja. Kemampuan ini diperoleh dari belajar dan pengalaman hidupnya. Semakin kaya akan kemampuan, orang itu semakin besar pengertiannya terhadap pekerjaannya. Berarti semakin matang penguasaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja turut serta menambah kemampuan dan penguasaan pekerjaan yang selalu dihadapi. Hal ini merupakan variabel individu yang akan mempengaruhi prestasi kerja (Tiffin dan McCormick, 1974).

Seperti telah diuraikan diatas, bahwa disamping aspek yang ada dalam perusahaan maka aspek dalam diri karyawan juga sangat memegang peranan penting untuk menentukan prestasi kerja diantara jenis kepribadian inteligensi, pengalaman kerja, masa kerja.

Penulis tertarik meneliti prestasi kerja, karena prestasi kerja karyawan di PT. Kimia Farma Medan yang akan menjadi tempat peneliti penulis ini, salah satu aspek penilaiannya adalah banyaknya usaha yang dilaksanakan para karyawan dalam mendistribusikan dan memasarkan langsung produk obat-obatan kepada konsumen diantaranya dokter, rumah sakit, apotik, bidan, dan juga toko-toko obat serta pasien.

Dari aspek diatas yaitu iklim organisasi peneliti tertarik ingin mengetahui apakah memang aspek ini sangat menentukan prestasi kerja pada karyawan, namun disamping aspek ini maka peneliti juga memperhitungkan masa kerja para karyawan, karena masa kerja juga ikut menentukan keberhasilan atau prestasi kerja seorang karyawan tetapi masa kerja menjadi kontrol saja dalam penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti apakah terdapat **“HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PRESTASI KERJA PARA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. KIMIA FARMA MEDAN”**

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja Para Karyawan Pada Perusahaan PT. Kimia Farma Medan.

C. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan agar dari hasil penelitian ini akan memberi manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoriis

Penelitian ini diharapkan akan menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya penambahan pemahaman tentang variabel iklim organisasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja para karyawan yang ada dalam suatu perusahaan dibidang pemasaran.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini nantinya akan mampu memberikan informasi yang berguna bagi para pimpinan perusahaan maupun para praktisi pada organisasi dalam rangka menyusun program yang mampu meningkatkan prestasi kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Prestasi Kerja Karyawan

Hal yang paling penting dan menentukan dalam suatu pekerjaan adalah prestasi kerja, berhasil tidaknya seorang karyawan ataupun organisasi dapat dilihat dari hasil kerja karyawan. Dengan demikian prestasi kerja adalah merupakan gambaran sejauh mana keberhasilan yang dicapai perusahaan dan juga pekerja dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa ahli mengatakan prestasi kerja sebenarnya berhubungan dengan penampilan kerja (*job performance*). Dimana prestasi kerja biasanya dinilai atau dievaluasi berdasarkan suatu standar penilaian prestasi kerja atau disebut dengan "*performance appraisal*". Untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal maka hampir semua perusahaan menentukan strategi dalam pembinaan, pengembangan kemampuan karyawan agar mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Maier (1989) mengemukakan bahwa "*job performance*" merupakan suatu cara untuk menentukan prestasi kerja yang didasarkan atas evaluasi terhadap hasil-hasil kerja dari karyawan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan As'ad (1987) memberikan pendapat bahwa penampilan kerja (*job performance*) adalah hasil yang diperoleh atau dicapai seseorang menurut standart atau ukuran kerja yang berlaku dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan Lawler dan Porter, (dalam As'ad, 1987) mengatakan bahwa penampilan kerja adalah merupakan dasar untuk menentukan tingkat kesuksesan atau prestasi kerja seorang karyawan.

Banyak aspek yang mempengaruhi penampilan kerja ataupun prestasi kerja. Menurut Schein (1985) bahwa aspek internal yang merupakan semua potensi yang ada dalam diri pekerja dan juga aspek-aspek yang ada dalam perusahaan sangat menentukan prestasi kerja. Pendapat dari Siegel dan Lane (1987) mengatakan bahwa disamping unsur manajemen, gaji, situasi kerja, dan juga jenis pekerjaan maka prestasi kerja sangat ditentukan juga oleh aspek-aspek yang ada dalam diri pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari Hunter dan Hunter (dalam Rodges dan Maranto, 1968) ditemukan bahwa ada korelasi antara kemampuan aspek-aspek psikologis dengan *job performance* seorang pekerja.

Sedangkan Smith dkk. (1986) menemukan bahwa ada korelasi antara kemampuan mental dan kemampuan fisik dengan kemampuan untuk memahami prosedur kerja, berhubungan dengan kesuksesan kerja.

Gambaran prestasi kerja karyawan ini sangat penting bagi perusahaan karena berdasarkan prestasi kerja karyawan inilah perusahaan dapat menentukan apakah target yang ingin dicapai telah berhasil atau tidak, disamping itu ukuran prestasi kerja karyawan juga merupakan dasar bagi perusahaan untuk menentukan besarnya gaji, dan juga rencana pengembangan (promosi) atau pembinaan (tegoran) bahkan sebagai dasar penentuan apakah seseorang itu masih layak dipertahankan atau harus dikeluarkan dari perusahaan. Namun gambaran prestasi kerja juga sangat perlu bagi karyawan, karena prestasi kerja adalah merupakan *feed back* atau umpan balik bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuannya, namun hal ini tidak mudah, karena penelitian prestasi kerja seorang karyawan dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif terhadap karyawan tersebut. Penentuan ukuran prestasi kerja dapat

memacu motivasi karyawan dan dapat juga justru mematikan prestasi kerja karyawan. Seperti pendapat (Mawarni, 1998) yang mengatakan bahwa penyampaian hasil penilaian prestasi kerja kepada bawahan dapat menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan.

1. Pengertian Prestasi Kerja

Para ahli telah lama mencoba memberikan batasan mengenai prestasi kerja dan juga mengupayakan beberapa cara atau metode untuk menentukan atau mengatur tingkat prestasi tersebut. Kejelasan interpretasi atau produktivitas ini sangat perlu sebagai ukuran untuk menentukan maju mundurnya perusahaan maupun ukuran kemampuan para pekerja.

Prestasi seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. Tentunya dalam hal ini penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja.

Poerwadarminta (1982) menyatakan bahwa prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan). Bila dihubungkan dengan pekerjaan maka prestasi kerja menurut Heidarachman (1993) bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh As'ad (1995) bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut aturan dan ukuran yang berlaku.

Istilah prestasi kerja sering kali disamakan dengan istilah-istilah lain yang hampir mirip seperti; *Proficiency, merit dan produktivitas*, (As'ad, 1997). Menurut Wexley dan Yukl (1997) mengandung arti yang lebih luas, yaitu mencakup segi-segi usaha, prestasi kerja, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Oleh karena itu prestasi kerja bagian dari *proficiency* dan memiliki batasan yang lebih sempit.

Elizur (As'ad, 1995) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan untuk menentukan kedudukan pekerjaan itu dan dengan demikian memberikan dasar sistem pembayaran upah maupun insentif yang akan diberikan secara adil. Disamping itu Moelijat (1989) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah merupakan bagian yang penting dalam program gaji atau upah. Pendapat ini didukung pula oleh Anoraga (1993) yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu proses penilaian pekerjaan untuk menentukan besarnya balas jasa yang wajar sehingga dapat disusun upah yang adil.

Pengukuran prestasi kerja berdasarkan piawai harus dibuat upaya menjejaki penyimpangan dalam suatu kerja pembinaan dan boleh dilakukan dengan langkah-langkah yang wajar. Sebagai contoh dengan menetapkan piawai jam bekerja kekakitangan syarikat, maka dengan mudahnya untuk mengukur prestasi kerja mereka.

Ukuran prestasi kerja bukan hanya berdasarkan atas perhitungan kuantitas atau nilai barang dan jasa saja, namun telah berkembang dengan mempertimbangkan aspek psikologis, bahkan telah ikut dipertimbangkan ukuran efisiensi dari penggunaan sumber daya dan dana yang ada (Ravianto, 1986). Dalam *European Productivity Agency* (Ravianto, 1986) mengatakan bahwa definisi prestasi kerja itu

dilihat dari derajat efektifitas dari penggunaan produksi, termasuk didalamnya sikap mental yang digunakan. Hal ini menyangkut besarnya keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Dari seluruh uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah besarnya hasil yang dicapai berdasarkan standart yang berlaku dalam perusahaan termasuk didalamnya pertimbangan aspek ekonomi, psikologi, sikap mental, tenaga dan tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan dana yang tersedia.

2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan asas penilaian prestasi adalah untuk memberikan imbalan atau balas jasa kerja kepada pekerja agar mereka dapat memperbaiki prestasi kerja mereka (June, 2002) sebelum penilaian prestasi kerja dapat dijalankan, kriteria prestasi mesti ditentukan dengan jelas. Kriteria ini merupakan asas pertimbangan untuk menentukan prestasi kerja yang harus dipilih dengan sebaik-baiknya supaya kriteria yang berkaitan saja yang digunakan dalam penilaian. Kriteria yang paling sering digunakan dalam penilaian prestasi kerja adalah kriteria sifat, hasil kerja atau tingkah laku.

a. Kriteria Sifat

Kriteria sifat menunjuk kepada ciri-ciri kepribadian seperti keyakinan diri, inisiatif dan kejujuran. Sifat sempurna ini merupakan haluan subjektif yang banyak bergantung pada pandangan orang yang membuat penilaian. Oleh itu kriteria sifat yang mempunyai kepercayaan. Namun begitu, masih ramai bagi yang menggunakan kriteria ini karena sifat mudah dibentuk.

b. Kriteria Hasil Kerja

Ukuran ini ialah petunjuk keberkesanan organisasi yang baik tetapi kurang berguna apabila digunakan untuk menentukan keberkesanan kerja seseorang karena hasilnya kurang tepat untuk menentukan prestasi individu, antara lain sebagai berikut:

- Aspek-aspek kerja penting yang tertentu misalnya kreativitas tidak dapat dinyatakan kuantitinya semata-mata.
- Keadaan *out put* atau prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor diluar kawasannya.
- *Out put* yang dihasilkan mungkin dicapai dengan Cuma-Cuma yang mendatangkan untung jangka pendek saja misalnya melalui awalan projek pembinaan yang tidak beretika.
- Ukuran kuantitatif dengan sendirinya tidak memberitahukan pekerjaan bagaimana untuk memperbaiki prestasinya dan oleh karena itu uang berguna bagi tujuan pembangunan pekerja.

c. Kriteria Tingkah Laku

Kriteria ini bermaksud tindakan yang perlu diambil oleh pekerja selama mereka hendak mencapai tahap prestasi yang dilalui, misalnya satu cara untuk mengukur inisiatif pekerja adalah dengan mengenal pasti tingkah laku pekerja secara keseluruhannya. Kriteria tingkah laku lebih berguna bagi tujuan pembangunan pekerja karena pekerja tahu tingkah laku kerja yang perlu diperbaiki.

Secara tradisional penilaian prestasi kerja dipusatkan kepada karakteristik individual, seperti intelegensi, kemampuan mengambil keputusan, kreatif dan kemampuan bergaul dengan orang lain. Pada saat sekarang proses penilaian bersifat

umum. Evaluasi berlaku sepanjang karyawan berada dalam ikatan kerja. Menurut Ghiselli and Brown (dalam As'ad) bahwa tujuan evaluasi penilaian prestasi kerja adalah:

- a. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- b. Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja.
- c. Untuk pembuatan data-data karyawan yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada yang dibutuhkan bagi karyawan yang bersangkutan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sejak dahulu banyak penelitian tentang faktor-faktor yang menentukan keberhasilan kerja, karena dengan mengetahui faktor-faktor tersebut terutama dalam aspek psikologis ini maka diharapkan akan dapat disusun program kerja yang mampu meningkatkan prestasi kerja tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

a. Masa Kerja

Menurut Maier (1989) menyatakan bahwa masa kerja adalah banyaknya tahun mulai kapan seseorang telah terdaftar sebagai karyawan perusahaan sampai dengan penelitian ini dilakukan. Pada hakekatnya masa kerja ini bermanfaat bagi para karyawan. Manfaat ini antara lain menambah pengertian tentang masalah pekerjaan, mempertinggi prestasi kerja, menambah kelancaran di dalam menunaikan tugas kerja dan dapat menambah perasaan lebih bertanggungjawab.

b. Usia

Menurut Ghiselli dan Brown (1972) menyatakan bahwa perkembangan kepribadian seseorang akan mengalami peningkatan dari tahun ketahun sehingga menuju kestabilan dan kematangan. Semakin matang kepribadian seseorang, maka akan nampak adanya daya fikir, prestasi kerja dan semangat yang makin mantap serta adanya emosi yang terkontrol.

c. Lingkungan Fisik

Fahiroh (dalam As'ad 1987) menyatakan bahwa ruang kerja seperti tempat kerja yang bersih, suhu, alat-alat kantor yang memadai, ventilasi, bebas dari kegaduhan suara akan memungkinkan kapasitas kerja para karyawan meningkat dan memotivasi kerja karyawan dengan baik.

d. Lingkungan Sosial

Seorang karyawan yang mempunyai perasaan dihormati dan dihargai oleh perusahaan, umumnya lebih dapat melakukan pekerjaan lebih baik, didukung dengan suasana lingkungan tempat kerja yang cocok dan sepaham, akan menambah kegairahan karyawan dalam bekerja. Hal ini mungkin karena lingkungan sangat mendukung karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

e. Tingkat Pendidikan

Caplow (dalam As'ad 1987) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin ada kecenderungan untuk sukses dalam bekerja. Hal ini disebabkan semakin tinggi tingkat pendidikan, berarti semakin luas pengalaman dan pengetahuanya. Sedangkan untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan diperlukan sikap yang rasional dan luasnya

pengetahuan yang dimiliki orang tersebut. Hal ini akan dapat berpengaruh terhadap minat dan juga terhadap prestasi seseorang

Selain faktor diatas Maier (1989) menyatakan ada dua faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu :

- a. Faktor subjektif, adalah faktor kondisi yang ada dalam diri individu seperti kepuasan kerja, motif, emosi dan kepribadian.
- b. Faktor objektif, adalah aspek yang berhubungan dengan kondisi luar diri individu misalnya tingkat pendidikan, upah dan gaji, masa kerja dan jenis pekerjaan.

Steers dan Porter (1979) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi dalam prestasi kerja adalah merupakan hasil dari tiga aspek yaitu motivasi, kemampuan dan persepsi yang dimiliki seseorang.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah meliputi : (a) masa kerja, (b) usia, (c) lingkungan fisik kerja, (d) lingkungan sosial, (e) tingkat pendidikan, (f) faktor pendidikan, (f) faktor kondisi yang ada dalam diri individu, (g) segala aspek yang berhubungan dengan diri luar individu, (h) motivasi, (i) kemampuan dan (j) persepsi yang dimiliki seseorang.

4. Beberapa Metode Penilaian Prestasi Kerja

Beberapa ahli telah mencoba mengajukan beberapa metode untuk menentukan atau mengukur prestasi kerja (*Job Performance*) para karyawan. Namun diakui bahwa banyak kesulitan membuat suatu metoda pengukuran yang menjadi standart, terutama pada jenis pekerjaan yang menghasilkan produksi dalam bentuk jasa.

As'ad (1987) mencoba membagi penilaian prestasi kerja atas tiga metode atau prosedur penilaian prestasi kerja yaitu (a) *Subjective procedures*, (b) *Direct Measures* dan (c) *Proficiency testing*. Dan berikut ini akan diterangkan satu persatu mengenai sistem penilaian prestasi kerja ini.

a. *Subjective Procedures*

Untuk pembahasan berikut dimulai dengan metode subjektif-prosedur. Metode ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh *surperior* (atasannya), *subordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja / rekan-rekan sekerja), *out side observer* (para observer dari luar) ataupun atas *self evaluation* (diri sendiri). Hal ini harus diperhatikan, karena prosedur ini sangat tergantung kepada pertimbangan dan opini manusia, prosedur ini akan diwarnai oleh "*human erros*" (kesalahan faktor manusia) karena penilaian itu besar nilai subjektifnya. Kesalahan karena faktor manusia pada prosedurnya yang subjektif disebabkan oleh karena dalam banyak hal para penilai (*evaluators*) tidak menyadari bahwa mereka itu berbuat kesalahan sehingga mereka kurang bisa memperbaiki pertimbangan-pertimbangan (*unable to coorrect the judgment*), sehingga dari keadaan yang demikian ini kemungkinan terjadi karyawan dipromosi, dipindahkan atau dinaikkan gajinya atas dasar pertimbangan yang tidak benar secara nyata atau wajar.

b. *Direct measures procedures*

Yaitu metode penilain prestasi kerja yang didasarkan atas penilain langsung atas hasil kerja atau produktivitas kerja yang nyata dan dapat dikualifikasikan maupun dapat dibuat kategori berdasarkan kualifikasi.

Metode "*direct measures*" ini sering digunakan untuk mengukur langsung besarnya produktivitas kerja para karyawan misalnya dalam pemasaran sejumlah produk pada suatu satuan waktu tertentu yang didasarkan atas kinerja penilaian yang berlaku pada perusahaan tersebut

c. *Proficiency Testing*

Prosedur penilaian prestasi kerja dengan metode ini berdasarkan atas penilaian prestasi kerja dari hasil pengumpulan tes tertulis terhadap pemahaman ataupun pengetahuan seseorang atas pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Penilaian ini dapat juga dilaksanakan atas penilaian dari simulasi kerja yang sengaja diadakan untuk itu.

Demikian gambaran dari beberapa metode yang dikemukakan para ahli untuk mengukur tingkat prestasi kerja, dimana ada tiga cara umum yang dapat dipergunakan dalam pengukuran prestasi kerja terutama pada perusahaan jasa yaitu pertama *Subjective Procedures*, kedua *Direct measure procedures* dan terakhir yaitu *Proficiency Testing*.

Sedangkan dalam penelitian ini ukuran dari prestasi kerja didasarkan atas laporan dari hasil evaluasi prestasi kerja karyawan yang didasarkan atas metode *Direct measure procedures* dimana aspek-aspek yang mendasari penentuan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan yang menjadi tempat penelitian ini adalah kuantitas barang yang mampu terjual, motivasi kerja, kejujuran, ketelitian, kepemimpinan, sikap kerja dan disiplin kerja.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Ditinjau dari arti istilah iklim, maka dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau atmosfer dari suatu tempat kerja. Dalam konteks organisasi, maka iklim erat dengan atmosfer psiko-sosial yang melingkupi suatu organisasi atau perusahaan, yang dapat dipersepsikan oleh anggota organisasi atau karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila atmosfer kerja dalam suatu perusahaan baik dirasakan para karyawannya positif maka hal ini akan menimbulkan perasaan senang, dan hal ini akan mengakibatkan adanya perasaan betah pada lingkungan pekerjaannya serta akan menimbulkan gairah dan semangat kerja bagi karyawannya. Demikian juga sebaliknya, apabila iklim kerja dinilai negatif maka akan menimbulkan perasaan tertekan dan bosan sehingga mereka menjadi kurang bergairah dan semangat kerjanya menjadi menurun.

Steers (1979) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah menyangkut persepsi karyawan terhadap kondisi dan lingkungan kerja pada suatu perusahaan. Lebih jauh Steers mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah orientasi perseptual umum seseorang karyawan terhadap lingkungan psiko-sosial atau dapat diartikan sebagai kesan umum yang bersifat subjektif dari seseorang karyawan tentang organisasi tempatnya bekerja. Kesan-kesan mendasari bagaimana sikap dan semangatnya dalam bekerja.

Litwin dan Stringer (dalam Finck dkk, 1976) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah merupakan suatu pengamatan subjektif terhadap berbagai sistem formal yang ada, gaya kepemimpinan, sistem informasi, dan faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai serta motivasi dari karyawan.

Sedangkan menurut Gilmer (1961) iklim organisasi adalah sejumlah ciri-ciri yang menetap dan menyebabkan adalah perbedaan organisasi itu dengan organisasi lain. Sementara itu Davis dan Newstorm (1994) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan kerja yang dirasakan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah merupakan pengamatan subjektif dari para karyawan terhadap berbagai aturana yang berlaku dalam suatu perusahaan, juga persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan, sistem informasi, dan faktor lingkungan dalam organisasi tersebut yang akan mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai serta motivasi dari para karyawan.

2. Aspek-aspek dari Iklim Organisasi

Telah diterangkan bahwa iklim organisasi adalah suatu keadaan yang mencerminkan suasana yang melingkupi lingkungan kerja, atau lingkungan psikologik organisasi yang didalamnya terdapat kekuatan dari beberapa aspek dan untuk mengukur iklim organisasi diukur dari aspek-aspek tersebut.

Halpin dan Corfts (Gibson,dkk 1985) membagi aspek dari iklim organisasi yaitu :

- a. *Esprit of Corps*, yaitu merupakan semangat persatuan yang ada diantara kelompok karyawan yang didalamnya mengandung semangat persatuan dalam kelompok. Aspek ini yang ditandai dengan adanya satu perasaan dan satu tujuan. *Esprits of Corps* adalah merupakan dimensi dasar dari pada "*morale of working*" atau semangat kerja. Dalam penelitian dari Halpin dan Corfts (Gibson,dkk 1985)

bahwa semakin tinggi nilai dimensi dari *Esprits of Corps* ini maka semakin bergairah atau semakin bersemangat karyawan dalam bekerja.

- b. *Consideration of Supportive*, yaitu gambaran perasaan karyawan bahwa dirinya mendapat dukungan baik secara psikologis maupun sosial dari teman-temannya maupun dari pemimpinnya untuk mengarahkan, mendorong, memberikan pertimbangan, perhatian, sehingga karyawan merasa dirinya diperlakukan sebagai “*genuine human being*” atau sebagai individu yang mampu membuat sesuatu hasil kerja yang baik dan menakjubkan.
- c. *Closed Supervision*, yaitu perasaan dari karyawan yang merasakan bahwa pengawasan (supervisi) yang dilakukan pemimpin bukan suatu beban melainkan suatu kebutuhan dirinya untuk memperbaiki sikap dan hasil pekerjaannya. Aspek *Closed Supervision* ini merupakan aspek yang utama untuk mencapai kuantitas dan kualitas hasil kerja. Sehingga disini dituntut kemampuan dan kemauan para pemimpin atau supervisor yang benar-benar dirasakan bawahan manfaatnya dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimum.
- d. *Alloofness of Emotional*, adalah berupa gambaran perasaan (emosi) karyawan yang mampu menerima keberadaan atasan sesuai dengan struktur organisasi (formal) maupun secara informal karena adanya anggapan karyawan bahwa atasannya sebagai orang yang penting dan berguna untuk mencapai tujuannya dalam bekerja.

Litwin dan Stringer (1968) memandang iklim organisasi dari sudut teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti teori dari McClelland dan

Atkinson yang mengatakan bahwa iklim organisasi itu terdiri dari beberapa aspek yaitu :

- a. *Work Structure* (struktur pekerjaan), adalah berbagai aturan maupun batasan yang diberikan kepada karyawan, termasuk penentuan posisi dan jabatan kerja yang diberikan kepada karyawan. Dimana apabila semua aturan dan jabatan tersebut diterima karyawan dengan rela dan puas sebagai ganjaran atas prestasi maupun hasil kerjanya, akan dianggap bahwa iklim organisasi itu baik.
- b. *Responsibility* (tanggungjawab), adalah berkaitan dengan tanggung jawab yang diterima anggota dari atasan untuk melakukan tugas. Dimana apabila tanggung jawab yang diterima karyawan dianggap akan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan membangun loyalitas yang tinggi, maka dirasakan bahwa iklim organisasi cukup baik dan hal ini akan menjaga penampilan kerja (*performance*) mereka cukup tinggi.
- c. *Price* (hadiah), yaitu semua kompensasi, baik berupa hadiah, gaji, dan bonus sebagai imbalan atas prestasi yang diberikan terhadap perusahaan yang diterima karyawan. Apabila karyawan merasakan bahwa kompensasi sesuai dengan kebutuhannya maka dikatakan bahwa iklim organisasi cukup baik.
- d. *Risk Job*, yaitu perasaan yang menggambarkan sebesar apa resiko yang bakal diterima karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan merasakan bahwa resiko yang mungkin terjadi adalah kecil, menunjukkan bahwa iklim organisasi sudah cukup baik.
- e. *Warmnees*, yaitu gambaran perasaan karyawan yang merasa sebesar apa kehangatan hubungan kerja diantara sesama pekerja. Kalau pekerja merasakan

behwa hubungan interpersonal diantara anggota cukup baik maka hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi cukup baik.

- f. *Support* (dukungan), adalah persepsi karyawan atas dukungan dari sesama teman maupun pimpinannya. Apabila karyawan merasakan bahwa dukungan yang diberikan teman dan atasan cukup baik, maka hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi cukup baik. Dukungan yang baik akan dapat menurunkan berbagai macam kecemasan dalam bekerja.
- g. *Standart Performance*, adalah sejauh mana merasakan bahwa perusahaan memiliki aturan kerja yang jelas termasuk tuntutan akan prilaku kerja untuk mencapai prestasi kerja. Apabila perusahaan memiliki aturan kerja yang jelas, maka keadaan ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki iklim organisasi yang baik.
- h. *Conflict* (konflik) menyangkut sejauh mana karyawan merasakan konflik atau pertentangan yang ada diantara sesama anggota. Apabila karyawan merasakan bahwa konflik internal maupun eksternal dalam suatu perusahaan kecil maka ini menandakan bahwa iklim organisasi diperusahaan tersebut cukup baik. Adanya perasaan seorang karyawan bahwa konflik di tempat kerjanya akan menurunkan produktivitas kerjanya.
- i. *Indentity* (identitas), yaitu perasaan bangga yang dimiliki seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Semakin tinggi perasaan bangga dalam diri pekerja bekerja pada suatu perusahaan maka semakin baik iklim organisasi dari perusahaan tersebut.

- j. *Loyalty* (loyalitas), sejauh mana karyawan merasa loyal atau tunduk terhadap semua aturan maupun pemimpin dalam perusahaan. Semakin tinggi loyalitas adalah menggambarkan bahwa iklim organisasi perusahaan tersebut cukup baik.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan banyak aspek-aspek dari iklim organisasi antara lain adalah (a) *Esprit of Corps*, (b) *Consideration of Supportive*, (c) *Closed Supervision*, (d) *Aloofness of Emotional*, (e) *Work Structure*, (f) *Responsibility*, (g) *Price*, (h) *Risk Job*, (i) *Warmness*, (j) *Support*, (k) *Standart*, (l) *Performance*, (m) *Conflict*, (n) *Identity*, (o) *Loyalty*. Tetapi yang akan dipergunakan dalam *penelitian* ini untuk mengungkap iklim organisasi adalah hanya dari Halpin dan Corfits (Gibson, 1985) karena dirasakan aspek-aspek dari iklim organisasi sudah mencakup aspek-aspek dari iklim organisasi serta aspek-aspeknya cukup sederhana.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Pendapat dari Forehand (dalam Taguari dan Letwin, 1968) dalam bukunya *Organizational Climate*, mengatakan bahwa baik buruknya iklim organisasi pada suatu perusahaan ditentukan dipengaruhi beberapa faktor yaitu :

- a. *Size dan Structure*, yaitu bagaimana ukuran/besar dan struktur organisasi. Dimana semakin besar suatu organisasi dan semakin rumit struktur organisasinya maka semakin rendah kualitas iklim organisasi tersebut.
- b. *Leadership Patterns*, yaitu pola maupun sistem kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam organisasi, dimana pola kepemimpinan yang bersifat menekan, dan otoriter maka semakin buruk iklim organisasi dalam perusahaan tersebut.

- c. *Complexity of System*, yaitu dimana semakin rumit dan semakin sulit tugas-tugas yang dikerjakan oleh pekerja, maka karyawan akan merasa semakin buruk iklim organisasi pada perusahaan tersebut.
- d. *Goal Direction*, yaitu bagaimana gambaran dari tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi, dimana semakin sulit tujuan yang ingin dicapai maka semakin jelek iklim organisasi dalam organisasi tersebut.
- e. *Grade of Pricing*, yaitu tingkat prestasi yang harus dicapai karyawan untuk memperoleh hadiah tertentu. Juga besarnya penghargaan akan diterima akan mempengaruhi iklim organisasi. Jadi semakin sulit memperoleh penghargaan dan besarnya hadiah tidak sebanding dengan usaha yang diberikan maka akan menyebabkan iklim organisasi menjadi buruk.
- f. *Communication and Network*, yaitu sistem jaringan serta struktur komunikasi dalam organisasi yang akan menentukan iklim organisasi. Dimana semakin rumit atau semakin jauh jarak jaringan komunikasi terutama antara atasan dan bawahan maka semakin renggang iklim organisasi. Juga arah komunikasi mempengaruhi iklim organisasi, misalnya komunikasi dari bawah keatas (*bottom up*), akan lebih mampu meningkatkan iklim organisasi dibanding bentuk komunikasi dari atas kebawah (*up down*). Juga kemudahan dan kecepatan komunikasi mendatar (*horizontal communication*) yaitu komunikasi antar tingkatan yang baik dan cepat akan mampu meningkatkan iklim organisasi.

Sedangkan pendapat dari beberapa ahli diantaranya Gibson, dkk (1985) dan Wexley dan Yukl (1977) maupun Gilmer (Rasimin (1989) juga beberapa penelitian yang dilakukan ahli antara lain Graitto (1988), juga penelitian Porter (Altman 1979),

dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor utama yang diperkirakan mempengaruhi iklim organisasi, diantaranya adalah

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin terbukti memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi. Perbedaan jenis kelamin karena unsur biologis dan budaya. Dirasakan masyarakat menganggap wanita lebih emosional, lebih pasrah, lebih mampu menerima kepemimpinan.

b. Faktor Usia

Faktor usia juga memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi. Bagi orang muda biasanya lebih menginginkan pekerjaan yang lebih dan lebih ambisi meniti karier. Dengan perbedaan usia ini diperkirakan juga memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi.

c. Faktor Pendidikan

Faktor pendidikan seseorang karyawan juga diduga memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dari Gilmer (Rasimin 1989) menunjukkan bahwa dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi menentukan gaji yang lebih tinggi. Diduga hal ini dapat memberi pengaruh terhadap iklim organisasi.

d. Masa kerja dan Jabatan

Masa kerja seseorang yang berhubungan secara signifikan dengan ketrampilan kerja diperkirakan akan memberikan pengaruh terhadap persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, sedangkan jabatan seseorang memberikan pengaruh terhadap persepsi karyawan juga terhadap iklim organisasi.

Penelitian Porter (Altman 1979) menemukan persepsi karyawan terhadap kebijaksanaan dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi iklim organisasi.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi diantaranya adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja serta posisi jabatan seseorang.

C. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja

Seperti yang diterangkan diatas maka prestasi terhadap iklim organisasi adalah merupakan produk dari persepsi karyawan akan kondisi pekerjaannya dan apabila iklim organisasi dipersepsikan secara positif maka hal ini akan menjadikan karyawan menjadi merasa puas dan merasa betah dalam bekerja, dan hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan prestasi kerja para karyawan.

Dari beberapa kali penelitian yang dilakukan Kolb dan Robin (Litwin dan Stringer, 1968) menemukan bahwa semua aspek dalam iklim organisasi yang berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja.

Kolb dan Robin (Litwin dan Stringer, 1968), menemukan bahwa aspek *Conformity* yaitu adanya perasaan karyawan untuk menerima semua aturan atau batasan yang ada juga kemampuan menerima semua prosedur dan pelaksanaan kerja karena adanya rasa kecocokan menyebabkan para karyawan merasa bahwa iklim organisasi cukup baik dan hal ini menyebabkan semangat kerja mereka tetap tinggi. Tingginya *Responsibility* atau tanggung jawab para karyawan disebabkan adanya kejelasan tugas dan sasaran yang ingin dicapai sehingga semangat kerja mereka menjadi semakin baik, juga adanya kejelasan akan *Standart of Performance* atau

penjelasan ukuran atau standart pelaksanaan kerja membuat karyawan tidak menjadi bingung. Dari hasil penelitian Kolb dan juga antara karyawan dengan atasan menyebabkan adanya iklim organisasi yang baik dan hal ini menyebabkan adanya iklim organisasi yang baik dan hal ini menyebabkan meningkatnya prestasi kerja para karyawan. Adanya hubungan kerja yang hangat dan penuh dukungan (*warmth and support*) menyebabkan semakin meningkatnya prestasi kerja para karyawan.

Hasil penelitian dari beberapa ahli yang dilaporkan oleh Taguari dan Litwin (1968) menemukan bahwa beberapa perusahaan yang melakukan reorganisasi dalam perusahaan pertambangan Batubara di Manchester Inggris, dengan meningkatkan iklim organisasi yang baik ternyata dapat mengurangi aksi pemogokan para buruh dan sejalan dengan itu maka produktivitas perusahaan tambang batubara yang melakukan reorganisasi semakin meningkat. Dengan demikian jelas bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan prestasi kerja para karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Dari seluruh uraian maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “Ada hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja para karyawan PT. Kimia Farma Medan” dengan asumsi bahwa “semakin baik iklim organisasi maka akan semakin meningkat prestasi kerja. Sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin menurun prestasi kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas : Iklim Organisasi
2. Variabel Tergantung : Prestasi kerja

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini perlu kiranya diberikan batasan mengenai defenisi operasional dari variabel penelitian. Hal ini dilakukan untuk menghindari timbulnya pengertian dan peninjauan yang terlalu luas terhadap istilah-istilah yang digunakan.

- a. Iklim Organisasi adalah merupakan pengamatan subjektif dari para karyawan terhadap berbagai aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan, juga persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan, sistem informasi, dan faktor lingkungan dalam organisasi tersebut yang akan mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai serta motivasi dari para karyawan. Hal ini dapat diketahui melalui skor total skala iklim organisasi.
- b. Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam satuan waktu tertentu yang merupakan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Data ini dapat diperoleh melalui dokumentasi.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2002) populasi adalah keseluruhan individu, subjek, objek, gejala ataupun kejadian-kejadian yang dapat kita simpulkan, sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003). Populasi penelitian ini adalah para karyawan PT Kimia Farma Medan yang berjumlah 50 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total, yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang paling penting dalam penelitian ini. Karena akan menyebabkan baik atau buruknya hasil dari suatu penelitian. Semakin baik teknik dalam pengambilan data, maka semakin tepat suatu objek atau gejala identifikasikan, Hadi (2000).

Adapun alasan menggunakan metode pengumpulan data berupa skala menurut Hadi (2000) adalah:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Pertanyaan subjek adalah benar dapat dipercaya
3. Interpretasi subjek tentang penyatuan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud penelitian

Menurut Hadi (2000), bahwa skala tipe pilihan dapat di gunakan untuk menyelidiki fakta objektif maupun fakta subjektif. Selanjutnya Hadi mengemukakan bahwa kebaikan-kebaikan skala yaitu :

1. Metode skala merupakan metode yang hemat tenaga dan ekonomis.
2. Dalam waktu yang relatif singkat dapat dikumpulkan data yang cukup banyak.
3. Untuk para pelaksananya tidak dibutuhkan keahlian khusus mengenai lapangan yang sedang diselidiki.
4. Metode skala merupakan metode yang cukup praktis.

Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi, dokumentasi dan hasil penilaian perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan.

1. Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini akan disusun berdasarkan aspek-aspek dari teori iklim organisasi yang dikemukakan oleh Halpin dan Corfts (Gibson, 1985), yaitu aspek (a) *Esprit of Corps*, (b) *Consideration of Supportive*, (c) *Closed Supervision*, (d) *Aloofness of Emotional*.

Skoring masing-masing skala, untuk aitem favorable : SS = 4; S= 3; TS= 2; dan STS=1. Untuk aitem unfavorable: SS=1; S=2; TS=3; dan STS=4. Seluruh skala disusun sendiri oleh peneliti.

2. Prestasi Kerja

Pengumpulan data prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini berdasarkan dokumentasi dan hasil penilaian perusahaan terhadap kinerja setiap karyawannya.

Penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawannya dapat diklasifikasikan ke dalam 3 tahapan penilaian, sebagai berikut:

1. Absensi

Penilaian terhadap absensi (daftar hadir) setiap karyawan dinilai berdasarkan daftar hadir. Perusahaan ini setiap paginya mengadakan rapat untuk memberikan motivasi kepada setiap karyawan yang dapat mendukung keberhasilannya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Dan setelah rapat pagi selesai, setiap karyawan di persilahkan mengisi daftar hadir. Penilaian prestasi kerja terhadap absensi (daftar hadir) dilakukan dengan mengkategorikan daftar hadir tersebut menjadi 5 kategori berdasarkan jumlah kehadiran yang tinggi sampai kepada tingkat kehadiran rendah. Tingkat kehadiran yang tinggi dimulai dengan angka 5 sampai pada tingkat kehadiran yang rendah dengan angka 1.

2. Tugas

Tugas karyawan dalam perusahaan ini di bedakan menjadi dua bagian besar. Bagian yang pertama adalah tugas pokok, yang dimaksud dengan tugas pokok ini adalah target minimum yang harus dikerjakan karyawan. Bagian yang kedua adalah tugas tambahan, tugas tambahan ini menyangkut kerja lembur karyawan diluar pekerjaan yang ditargetkan. Kedua tugas ini di ukur berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil pekerjaannya.

3. Perilaku

Penilaian terhadap perilaku karyawan di dapatkan berdasarkan pengisian angket kepribadian yang terdiri dari inisiatif, penyesuaian diri, kerjasama, kemauan dan kemampuan mengembangkan diri, dan pengetahuan teknis pekerjaan. Hasil

pengisian angket ini di dukung dengan nilai hasil pengamatan (team leader) dilapangan saat melaksanakan tugas.

Hasil penilaian prestasi kerja ini disusun kedalam rekapitulasi yang dikelompokkan berdasarkan identitas masing-masing karyawan yang sifatnya rahasia.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan ukurnya, maka diperlukan suatu pengujian validitas skala yang disusun berdasarkan kawasan yang teridentifikasi dengan baik dan dibatasi dengan jelas secara teoritis atau valid (Azwar,1999). Validitas sendiri menurut Baba (dalam, Iskandar, 2008) adalah sejauhmana instrumen penelitian mengukur dengan tepat konstruk variabel yang ingin diteliti.

Analisis yang dipakai dalam mencari variable tersebut dengan menggunakan teknik analisis kolerasi. Analisis kolerasi yaitu analisis yang melihat hubungan antara dua variable, yaitu variable bebas dan terikat, dimana dalam penelitian ini menggunakan kolerasi *product moment* dari Pearson. Teknik korelasi yang digunakan adalah *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Azwar, 1989).

Rumus teknik korelasi tersebut adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right]}}$$

- a. Teknik analisa *varian* dari Hoyt umumnya menghasilkan *koefisien* reliabilitas yang tinggi.
- b. Teknik Hoyt lebih maju dibandingkan dengan skor *dikotomi* dan *non dikotomi*.
- c. Dapat digunakan untuk menguji tes atau angket yang tingkat kesukarannya seimbang atau hampir seimbang.
- d. Bila ada data kosong maka data tersebut dapat digugurkan saja tanpa mempengaruhi perhitungan data (Hadi, 1990).

Rumus analisis Varian Hoyt adalah:

$$r_{xy} = 1 - \frac{MK_{is}}{MK_s}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien Reliabilitas Hoyt
- Mk_{is} : Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek
- MK_s : Mean Kuadrat antara subjek
- 1 : Konstantan

F. Metode Analisis Data

Langkah selanjutnya setelah pengumpulan data dilakukan, sejalan dengan pendapat Hadi (2000) mengemukakan bahwa analisis data secara statistik dilakukan dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Analisis statistik berkerja dengan angka-angka. Angka-angka ini dapat menunjukkan jumlah atau frekuensi nilai atau harga.

- 2) Statistik bersifat objektif, artinya statistik sebagai alat penilai pada kenyataannya tidak dapat berbicara lain kecuali apa adanya.
- 3) Statistik bersifat universal yakni hampir dapat digunakan pada seluruh penelitian.

Penelitian ini menggunakan analisa statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik yang sesuai untuk membuktikan hipotesa adalah teknik *product moment*. Alasan digunakannya teknik korelasi *product moment* adalah untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas (iklim organisasi) dengan satu variabel tergantung (prestasi kerja).

Adapun rumus dari tehnik korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Korelasi antara optimisme (variabel bebas X) dengan *problem focused coping* (variabel tergantung Y)
- $\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas
- $\sum Y$ = Jumlah skor variabel tergantung
- $\sum XY$ = Nilai hasil perkalian variabel bebas dengan variabel tergantung
- $\sum X^2$ = Jumlah kwadrat skor variabel bebas
- $\sum Y^2$ = Jumlah kwadrat skor varibel tergantung
- N = Jumlah subjek penelitian

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis *product moment*, maka data yang diperoleh terlebih dahulu harus diuji asumsi. Uji asumsi dimaksud adalah:

- a) Uji Normalitas, yaitu untuk melihat apakah penelitian yang telah diperoleh memiliki sebaran normal atau mengikuti bentuk kurva normal.
- b) Uji Linieritas, yaitu untuk melihat apakah data variabel bebas (iklim organisasi) memiliki hubungan linier dengan data dari variabel tergantung (prestasi kerja).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian

Sejarah PT. (Persero) Kimia Farma dimulai sekitar tahun 1957 perusahaan milik Belanda yang bergerak dibidang farmasi usaha awal nasionalisasi diperkuat dengan undang-undang No. 86/1996 tentang Nasionalisasi Perusahaan Belanda di Indonesia. Maksud dan tujuan PT. (Persero) Kimia Farma seperti yang tercakup didalam Peraturan Pemerintah No.3 tahun 1983 (PP. NO. 3/1983) adalah pemupukan keuntungan/ pendapatan untuk memberikan sumbangan pada pemerintahan Negara. PT. (persero) Kimia Farma dituntut berperan sebagai suatu perusahaan yang memiliki kemampuan menghasilkan barang dan jasa. Dalam menjujung keberhasilan pembangunan di sektor kesehatan dan ekonomi dengan menyelenggarakan upaya-upaya berupa produksi obat jadi, bahan baku obat sintetik/tradisional dan alat kesehatan/ penelitian serta jasa pelayanan ke-farmasi-an yang bermutu dan memadai untuk mewujudkan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk menuju tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang optimal dan keluarga sejahtera.

Pemimpin Pasar (*Market Leader*) di bidang farmasi yang tangguh dan mandiri mampu menghasilkan bahan baku obat sintetik dan tradisional, kesediaan farmasi, alat-alat kesehatan dan penelitian serta jasa pelayanan kefarmasian yang memiliki keunggulan komperatif dan keunggulan kompetitif dapat memuaskan kebutuhan dan keinginan masyarakat.

B. Pelaksanaan Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan maka terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang meliputi persiapan administrasi, persiapan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.

1. Persiapan administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yang meliputi perizinan penelitian di PT Kimia Farma Medan yang beralamat di jalan Sisingamangaraja. Prosedur perizinan ini dimulai dari menghubungi pihak PT Kimia Farma secara informal dengan meminta kesediaannya memberikan izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian di PT tersebut. Selanjutnya setelah ada izin dari PT Kimia Farma, peneliti mengurus surat pengantar penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang ditujukan kepada PT Kimia Farma.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni penyusunan skala iklim organisasi dan skala prestasi kerja.

a. Skala iklim organisasi

Skala iklim organisasi dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi yang dikemukakan Litwin dan Stringer (1968) antara lain struktur pekerjaan, tanggung jawab, hadiah, resiko yang bakal diterima, kehangatan hubungan, dukungan, standart kerja, konflik, identitas, dan loyalitas. Skala ini disusun dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable* dalam

format *likert*, dengan empat alternatif jawaban untuk setiap butir pernyataan. Jawaban untuk butir pernyataan *favorabel* yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan nilai 4, Setuju (S) dengan nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1. Untuk butir pernyataan *unfavorable* pemberian nilai dibalik yang bergerak dari 1-4.

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Aitem Pernyataan Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba

ASPEK	INDIKATOR	AITEM		JUMLAH
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
IKLIM ORGANISASI	Esprit of corps	3, 8, 10, 17, 19, 24, 50	21, 23, 27, 30, 32, 33, 35, 36, 42	16 Aitem
	Consideration of supportive	9, 13, 18, 31, 45, 49	5, 15, 25, 26, 29, 37, 38, 43	14 Aitem
	Closed supervision	7, 12, 16, 46, 47	4, 6, 20, 28, 40, 44	11 Aitem
	Aloofness of emotional	1, 2, 11, 48, 50	14, 22, 39, 41	9 Aitem
JUMLAH				50 Aitem

3. Pelaksanaan Penelitian (*Try out Terpakai*)

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 20 September s.d Oktober 2012 di PT. Kimia Farma Jl.sisingamangaraja Medan. Sebelum skala dibagikan, peneliti menjelaskan tentang tujuan dari pemberian skala ini kemudian dilanjutkan dengan menerangkan tata cara pengisian nya kepada salah seorang dari karyawan yang ditunjuk oleh pihak Sumber Daya Manusia PT. Kimia Farma untuk menyebarkan skala ini kepada karyawan/ti nya. setelah itu, maka skala sebanyak 50 eksamplar di berikan kepada karyawan sebagai pihak yang ditunjuk oleh bagian SDM.

Pada tanggal 28 September 2012 seperti yang sudah disepakati sebelumnya peneliti menemui bagian Sumber Daya Manusia untuk mengambil 50 eksamplar skala yang telah selesai dibagikan, setelah skala terkumpul kemudian skala di analisis untuk dijadikan data penelitian.

Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba

ASPEK	INDIKATOR	AITEM				Jumlah Aitem Valid
		Favorabel		Unfavorabel		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
IKLIM ORGANISASI	Esprit of corps	8, 10, 17, 19, 24, 50	3	21, 23, 27, 30, 32, 33, 35, 36	42	14 Aitem
	Consideration of supportive	9, 13, 18, 31, 45	49	5, 15, 25, 26, 29, 43	37, 38	11 Aitem
	Closed supervision	7, 12, 16, 46, 47	–	4, 6, 20, 28, 40, 44	–	11 Aitem
	Aloofness of emotional	1, 2, 11, 48, 50	–	14, 22, 39, 41	–	9 Aitem
JUMLAH						45 Aitem

Penejelasan tabel diatas berdasarkan hasil uji coba skala iklim organisasi yang berjumlah 50 item, setelah diolah dengan bantuan *SPSS 16.0 Windows* diketahui terdapat 5 item yang tidak valid yakni koefisien korelasi nya <0.30 . dan aitem valid yang berjumlah 45 item memiliki koefisien korelasi antara $r_{bt} = 0.305$ sampai $r_{bt} = 0.730$.

C. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem *try out* terpakai, artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala alat ukur, kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Hal ini dilakukan sehubungan dengan terbatasnya jumlah subjek penelitian. Dengan catatan apabila data uji coba skala alat ukur tidak memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, maka penelitian ini tidak dapat dilanjutkan.

Melihat hasil uji coba dari skala iklim organisasi, diketahui bahwa 5 aitem gugur dari 50 aitem. Sejalan dengan sistem yang digunakan dalam penelitian ini, maka data dari aitem valid dari hasil perhitungan diambil untuk digunakan sebagai data penelitian. Maksudnya adalah nilai dari aitem valid masing-masing skala dijumlahkan kembali, kemudian setelah diketahui jumlah nilai dari skala iklim organisasi dari masing-masing karyawan dipasangkan dengan prestasi kerja. Dari sini dapat dinyatakan sebagai variable bebas (X) adalah konformitas dan sebagai variable terikat (Y) adalah prestasi kerja.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Product Moment* dari Pearson. Teknik analisis data ini digunakan dalam upaya mengungkap hubungan antara satu variable bebas, yakni iklim organisasi dengan satu variabel terikat, yakni prestasi kerja.

Namun sebelum data yang sudah terkumpul dianalisis, maka perlu dilakukan analisis uji asumsi. Uji asumsi yang digunakan sesuai dengan orientasi penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebarann data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran ini menggunakan teknik uji *kolmogorov-smirnov*. Dari hasil uji normalitas sebaran diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	p	Keterangan
Variabel Iklim Organisasi	126.180	0.951	19.833	0.326	Normal
Variabel Prestasi Kerja	67.580	0.727	11.041	0.665	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien *Kolmogorov-Smirnov*

SD = Standar Deviasi

p = Peluang Terjadinya Kesalahan

b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yakni apakah iklim organisasi dapat menerangkan timbulnya prestasi kerja.

Berdasarkan uji linearitas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel bebas iklim organisasi mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel terikat prestasi kerja. Sebagai kriterianya apabila $p \text{ beda} > 0,050$ maka dapat dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear (Hadi dan Pamardiningsih, 2000).

Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

KORELASIONAL	F Beda	p Beda	KETERANGAN
X – Y	32.811	0.000	Linier

Keterangan :

X = Iklim Organisasi

Y = Prestasi Kerja

F BEDA = Koefisien linieritas

p BEDA = Proporsi peluang ralat

2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.406$. Ini menunjukkan bahwa peningkatan Prestasi Kerja disebabkan Iklim Organisasi sebesar 40.6%. Dari hasil ini dapat kita ketahui bahwa sebesar 59,4% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Selanjutnya terdapat hubungan signifikan positif antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,637$; $p = 0.000$, berarti $< 0,010$. Hasil ini mengartikan bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula prestasi kerja. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Tabel di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan *r product moment*

Tabel 5. Rangkuman Perhitungan Korelasi *Product Moment*

Statistik	Koefisien	Koef. Det. (r^2)	p	BE%	Ket
X – Y	0.637	0,406	0.000	40.6	Signifikan

Keterangan :

- X = Kematangan Emosi
 Y = Prestasi Kerja
 R^2 = Koefisien determinan X terhadap Y
 p = Peluang terjadinya kesalahan
 BE% = Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen
 Ket = Sangat signifikan pada taraf signifikansi 1% atau $p < 0,050$.

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Nilai Rata-rata/ Mean Hipotetik

Untuk variabel Iklim Organisasi, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 45 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(45 \times 1) + (45 \times 4)\} : 2 = 112.500$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari analisis uji normalitas sebaran diketahui bahwa, mean empirik variabel Iklim Organisasi adalah 126.180

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SB atau SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel Iklim Organisasi nilai SB atau SDnya adalah 18.661, sedangkan untuk variabel Prestasi Kerja adalah 10.468.

Dari besarnya bilangan SB atau SD tersebut, maka untuk variabel Prestasi Kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB/SD, maka dinyatakan bahwa Iklim Organisasi individu tergolong tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-

rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu Simpangan Baku/Standar Deviasi, maka dinyatakan bahwa Iklim Organisasi tergolong rendah.

Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

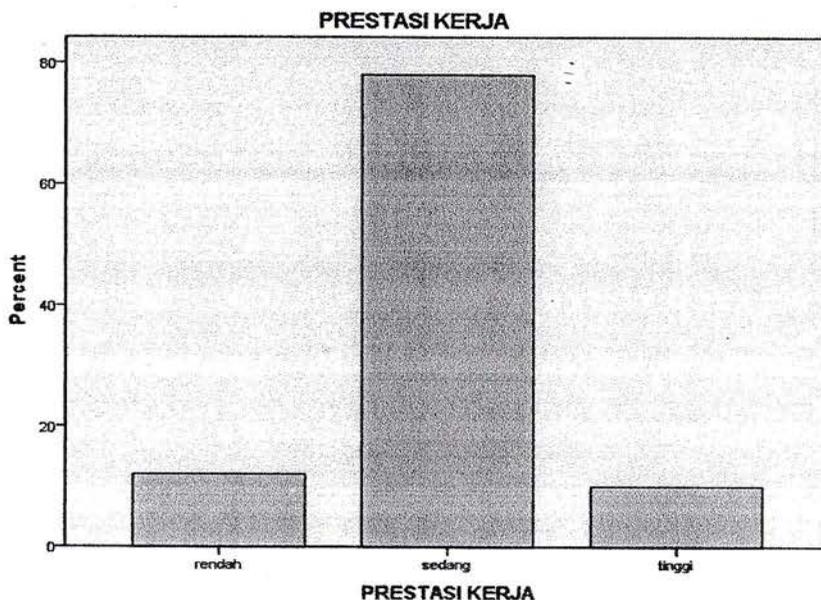
Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Iklim Organisasi	19.838	112.500	126.180	Sedang

Tabel 7. Deskriptif Prestasi Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	5	10,0%
2.	Sedang	39	78,0%
3.	Rendah	6	12,0%
Total		50	100%

Dari 50 karyawan PT Kimia Farma yang diteliti, setelah pengolahan data maka diketahui bahwa terdapat 5 orang karyawan (10,0%) yang mempunyai prestasi kerja pada kategori tinggi, 39 orang karyawan (78,0%) dengan kategori sedang, dan sebanyak 6 orang karyawan (12,0%) dengan kategori rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan di PT Kimia Farma median memiliki prestasi kerja dengan kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan perbandingan persentase yang sangat besar dari dua kategori lainnya yaitu kategori rendah dan kategori tinggi.

Grafik



D. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan prestasi kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,637$; $p = 0.000$, berarti $< 0,010$. Hasil ini mengartikan bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula prestasi kerja.

Hal ini disebabkan karena di PT Kimia Farma ditemukan bahwa pimpinan mampu menciptakan suatu situasi kerja yang baik karena adanya anggapan dari pimpinan bahwa pada dasarnya adalah "*genuine human being*" yaitu individu mampu membuat dan mencapai hasil kerja yang baik dan menakjubkan. Sehingga pimpinan sangat menghargai bawahannya, keadaan ini akan menyebabkan timbulnya rasa kebersamaan dan realasi interpersonal dan komunikasi yang baik diantara sesama

pekerja yang akan menyebabkan munculnya *team working* yang baik karena adanya satu perasaan dan satu tujuan atau disebut dengan *Esprit of Corps*.

Seperti dikatakan oleh Halfin dan Corfs (dalam Gibson, dkk 1985) bahwa *Esprit of Corps* adalah *morale of working* atau semangat kerja iklim organisasi yang baik, ini juga akan menimbulkan adanya *Consideration of Supportif* yaitu terciptanya hubungan antara bawahan dengan atasan dimana para bawahan mematuhi semua perintah atasan dan atasan akan memfasilitasi dan mendukung bawahan, berupa dukungan informasi dan dukungan semangat, ide dan pikiran (*Closed of Supervision*) hal ini akan berpengaruh positif bagi karyawan, mereka akan termotivasi dan bersemangat serta bersedia mengembangkan kemampuannya demi mengatasi masalah dan mencapai prestasi kerjanya.

Yang terakhir hal ini akan menimbulkan *Aloofness of Emotional* yaitu adanya perasaan karyawan yang menerima tugasnya, temannya maupun atasannya baik secara formal maupun infersonal dan menganggap bahwa pekerjaannya dan perusahaan adalah suatu yang penting dan berguna untuk dirinya dan keluarganya untuk mencapai ujuan hidupnya. Adanya hubungan kerja yang hangat dan penug dukungan (*warmth and support*) menyebabkan semakin meningkatnya prestasi kerja para karyawan. Dengan demikian maka iklim organisasi yang baik adalah suatu sikap pemberdayaan (*empowerment*) dari atasa kepada seluruh bawahannya dan hal ini yang menyebabkan bahwa iklim organisasi ini memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja para karyawan pada PT Kimia Farma cabang Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa prestasi kerja pada karyawan PT Kimia Farma 59,6 % lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Seperti faktor usia, lingkungan fisik, lingkungan sosial, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,637$; $p = 0.000$, berarti $< 0,010$. Hasil ini mengartikan bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula prestasi kerja. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi, maka semakin rendah pula prestasi kerja.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0.406$. Ini menunjukkan bahwa peningkatan Prestasi Kerja disebabkan Iklim Organisasi sebesar 40.6%.

Dari 50 karyawan yang diteliti, terdapat 5 orang yang mempunyai prestasi kerja pada kategori tinggi (10%), 39 orang dengan kategori sedang (78%), dan sebanyak 6 orang dengan kategori rendah (12%). Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi karyawan di PT Kimia Farma medan memiliki prestasi kerja dengan kategori sedang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka ada beberapa saran yang ingin dikemukakan yaitu sebagai berikut:

- 1). Bagi karyawan

Disarankan bagi karyawan untuk saling terbuka dan memberikan dukungan antar sesama karyawan untuk menciptakan iklim organisasi yang positif dalam bekerja.

2). Bagi Pihak Perusahaan

Perusahaan harus menyadari bahwa iklim organisasi adalah suatu hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar karyawan nyaman dan bersemangat dalam bekerja sehingga nantinya dapat berprestasi. Salah satu cara yang dapat dilaksanakan perusahaan untuk menciptakan iklim organisasi yang baik antara lain dengan memfasilitasi karyawan, memberdayakan karyawan, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan.

3). Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah sampel penelitian dengan jumlah yang memadai atau meneliti prestasi kerja dari faktor-faktor yang lain, seperti faktor usia, masa kerja, lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan tingkat pendidikan. Sehingga dengan demikian maka generalisasi penelitian ini semakin luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Altman. G. H, 1997. *Climate Organization*. McGraw Hill. New York
- Arikunto. R. D. 1989. *Perilaku Organisasi*. PT. Gramedia Jakarta.
- As'ad M. 1995. *Psikologi Industri, Edisi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Liberty.
- Atkinson. RL. Atkinsonm RC. Hilgrad. E. R (1996). *Pengantar Psikologi I*. Jakarta : Erlangga.
- Azwar, S.1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Davis and Jhon W. Newstrom. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid I – Edisi VII. Erlangga.
- Davis. S. 1987. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Hadi. S. 1988. *Analisa Regresi*. Yogyakarta. Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Herdarachman. dkk. 1993. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. BPFE.
- Mayer, Jhon P et.al 1989. “*Organizational Commitmen and Job Performance :It's The Nature of The Commitmen That Counts*”. *Jurnal of Applied Psychology*. Vol: 74 No. 1.
- Mawarni. 1998. *Hubungan Antara Dorongan Berinisiatif dengan Prestasi Kerja. Pada Karyawan PT. Mujur Timber Sibolga*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Poerdarminta, W.J.S, 1982. *Kamus Umum Dalam Kepemimpinan*. Jakarta: Balai Pustaka
- Schein E. H. 1985. *Psikologi Organisasi*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.

Siagian. P.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.

Smith. P.B.et.al 1986. "Groups Within Organization". Harper & Row New

Steers R M & Porter W L 1997. *Motivation and Work Behavior*. Ed. Mc Graw Hill.
New York.

Wexley. WN dan Yukl. GA. 198. *Perilaku Organisasi & Psikologi Personalia*.
Jakarta : Bina Aksara.