

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PG KEBON AGUNG BAGIAN TATA USAHA KEUANGAN DEVISI
PIMPINAN DAN ADMINISTRASI PAKISAJI MALANG**

S K R I P S I



Oleh:

**Muhammad Giant Audreya Baskara
NIM. 13410202**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PG KEBON AGUNG BAGIAN TATA USAHA KEUANGAN DEVISI
PIMPINAN DAN ADMINISTRASI PAKISAJI MALANG**

S K R I P S I

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Guna Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Muhammad Giant Audreya Baskara
NIM. 13410202

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PG KEBON AGUNG BAGIAN TATA USAHA KEUANGAN DEVISI
PIMPINAN DAN ADMINISTRASI PAKISAJI MALANG**

SKRIPSI

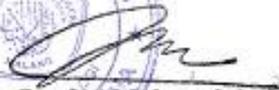
Oleh :
Muhammad Giant Audreya Baskara
NIM. 13410202

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 19731122 199903 1 003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PG KEBON AGUNG BAGIAN TATA USAHA KEUANGAN DEVISI
PIMPINAN DAN ADMINISTRASI PAKISAJI MALANG**

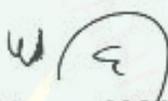
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 20 April 2018

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Penguji Utama


Andik Rony Prawan, M.Si
NIP. 19731123 199903 1 003


Dr. Muhammad Mahpur, M.Si
NIP. 19760505 200501 2 003

Ketua Penguji


Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si
NIP. 197207181 99903 2 001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Tanggal . 2018




Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Giant Audreya Baskara

NIM : 13410202

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh iklim kerja dengan kinerja karyawan Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 10 April 2018

Penulis,



M. Giant Audreya .B
NIM. 13410202

MOTTO

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”

(H.R. Tirmidzi)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Nenek saya Kasriati Ningsih

Ayahanda M. Basuni dan ibunda Yuni Endrawati

Adik ku Muhammad Muzaki Adi Rangga Saputra dan Aldo

yang kata-katanya dan kehadirannya selalu memberikan motivasi yang berarti bagi penulis untuk menyelesaikan karya ini.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan limpahan rahmat-Nya, sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadirat Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul “Pengaruh iklim kerja dengan kinerja karyawan Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi Pabrik Gula Kebon Agung ” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam melaksanakan penelitian ini, penulis mendapat bantuan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Abd. Haris, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Andik Rony Irawan, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasehat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga kepada penulis.
4. Dr. Zainal Habib, M.Hum dosen wali yang memberikan motivasi dan membimbing penulis selama perkuliahan.

5. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah di Universitas Islam Negeri Malang dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
6. Kedua orang tua, adik, dan segenap keluarga besar yang selalu memberikan doa, kasih sayang serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini terutama kepada nenek saya yang dari kecil membesarkan dan mendidik saya hingga sampai sekarang.
7. Seluruh teman teman saya yang mana telah membantu dan berkontribusi dalam menyelesaikan penelitian ini
8. Bagi seluruh karyawan, staf dan pegawai lainnya yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian di PG Kebon Agung Malang.
9. Bagi karyawan PG Kebon Agung Malang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu menyelesaikan penelitian ini.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki penulisan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya.

Malang, 10 April 2018

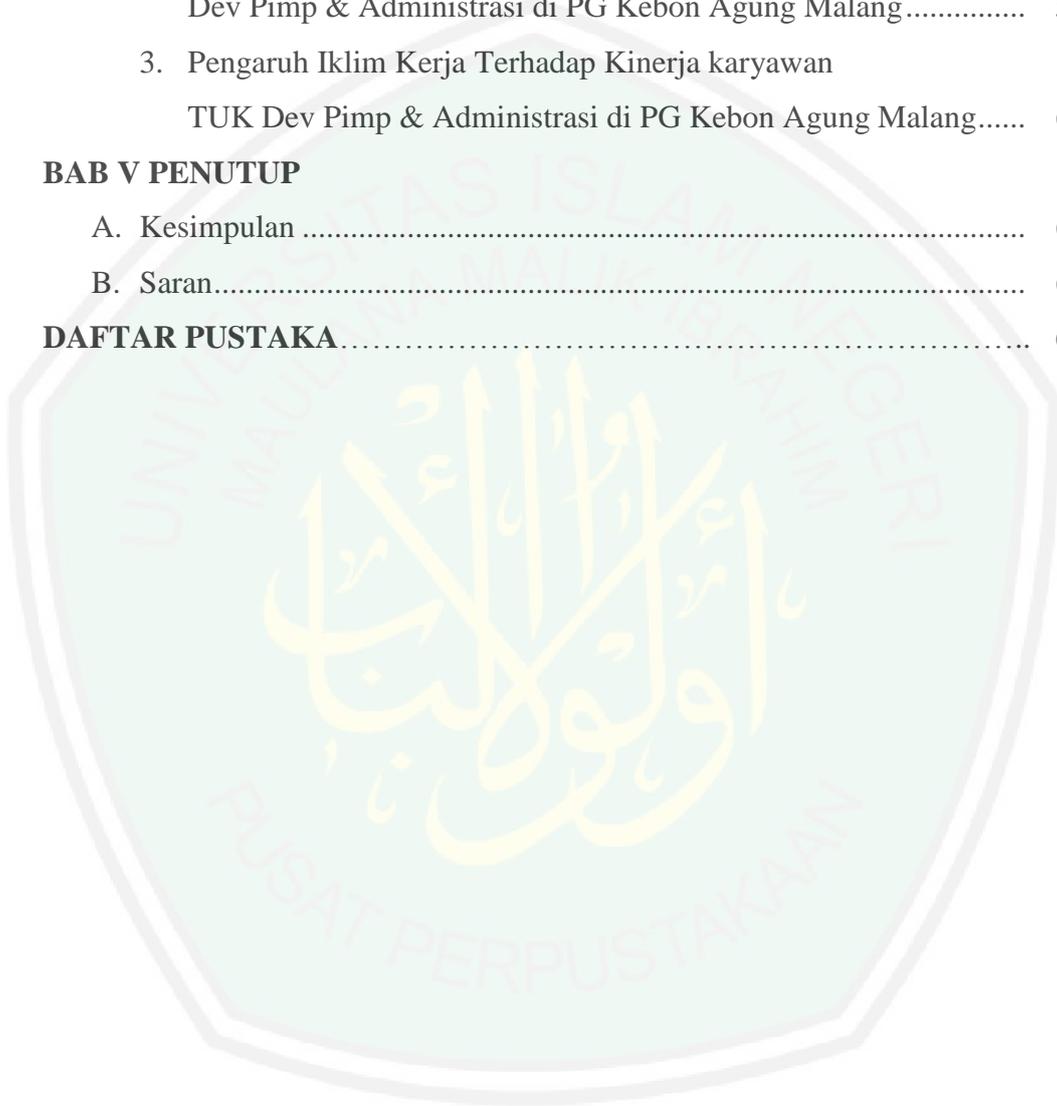
M. Giant Audreya B
NIM: 13410202

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
مستخلص البحث.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	13
3. Tujuan Penelitian.....	13
4. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kinerja	
1. Pengertian Kinerja	15
2. Tujuan Penilaian Kinerja	16
3. Pengukuran Kinerja	16
4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
5. Dimensi Dimensi Kinerja	19
6. Kinerja Dalam Prespektif Islam.....	20
B. Iklim Kerja	
1. Pengertian Iklim Kerja.....	22

2. Faktor-faktor Iklim Kerja	23
3. Iklim Kerja menurut Prespektif Islam	28
C. Pengaruh Dukungan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
D. Model Hipotesis	30
E. Hipotesis Pnelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	
1. jenis dan Pendketan Penelitian	32
2. Identifikasi Variabel	32
3. Definisi Oprasional	33
4. Populasi	33
5. Sampel	34
6. Teknik Pengumpulan Data	34
7. Alat Pengumpulan Data.....	35
8. Uji Validitas dan Reliabilitas	39
9. Metode Analisis Data	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Pelaksanaan Penelitian	43
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	43
2. Waktu Dan Tempat Pelaksanaan Penelitian.....	45
3. Jumlah Subjek Penelitian	45
B. Hasil Penelitian	46
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	46
a. Hasil Uji Reabilitas	46
b. Hasil Uji Validitas	46
1) Skala Iklim Kerja	46
2) Skala Kinerja karyawan.....	47
2. Uji Normalitas	48
3. Analisis Kategorisasi	49
4. Hasil Uji Linearitas.....	53
5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	54
C. Pembahasan.....	55

1. Tingkat Iklim Kerja pada karyawan TUK Dev Pimp & Administrasi di PG Kebon Agung Malang.....	55
2. Tingkat Kinerja Karyawan TUK Dev Pimp & Administrasi di PG Kebon Agung Malang.....	58
3. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja karyawan TUK Dev Pimp & Administrasi di PG Kebon Agung Malang.....	61
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Iklim Kerja	37
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Kinerja	38
Tabel 4.1 Reabilitas Iklim Kerja Dan Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.2 Aitem Valid Dan Gugur Skala Iklim Kerja	47
Tabel 4.3 Aitem Valid Dan Gugur Skala Kinerja	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.5 Deskripsi Statistik Iklim Kerja	50
Tabel 4.6 Kategorisasi Iklim Kerja Karyawan	50
Tabel 4.7 Frekuensi dan Prosentase Iklim Kerja	51
Tabel 4.8 Deskripsi Statistik Kinerja	51
Tabel 4.9 Kategorisasi Kinerja.....	52
Tabel 4.10 Frekuensi dan Prosentase Tingkat Kinerja.....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas	53
Tabel 4.12 Hasil Nilai F pada Uji Regresi.....	54
Tabel 4.13 Hasil Nilai Adjusted R Square pada Uji Regresi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Iklim Kerja	51
Gambar 4.2 Diagram Kinerja.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas

Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Hasil Uji Linearitas

Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi

Lampiran 6 Distribusi Skor Skala

Lampiran 7 Bukti Konsultasi

Lampiran 8 Surat Pengantar dan Surat Balasan Penelitian

Lampiran 9 Naskah Publikasi



ABSTRAK

Baskara, Muhammad Giant Audreya, 2018, Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Bagian TUK Devisi Pimp & Administrasi. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan, di dalam praktiknya, penting untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang tepat dan menyediakan sumber daya yang efektif sehingga dapat memaksimalkan Kinerja karyawan untuk terus bekerja. Tingginya dimensi kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim kerja sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada karyawan PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi dalam Jumlah sampel yang diambil sebanyak 25 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh. Sedangkan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan skala iklim kerja yang diadaptasi dari jurnal penelitian dalam Riska Pafera Multi dan Suryalena (31: 2013), dan skala kinerja karyawan diadaptasi dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (29: 2015). Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS *Statistics 25 for windows*. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi memiliki tingkat iklim kerja yang sedang dengan prosentase sebanyak 52% dan tingkat kinerja karyawan berada pada kategori sedang dengan prosentase sebanyak 76%. Hasil analisis data menunjukkan nilai $sig = 0,004$ atau $sig < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat iklim kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

ABSTRACT

Baskara, Muhammad Giant Audreya, 2018, Influence of Work Climate To Worker Performance Kebon Agung Sugar Company, Finance Administration, Leadership & Administration Devisi. Skripsi, Psychology Faculty Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Keywords: Work Climate, Worker Performance

Worker performance is one important key for organization or company because every company can not getting improvement just from a person effort or two, but also from effort from all company member. In practice, it is important to make a suitable work climate and serving effective resource to maximize worker performance, so they keep on working. High dimension of worker performance is depended on work climate. Research goal is knowing influence of work climate to worker performance when they are working in Kebon Agung Sugar Company, finance administration, leadership & administration devisi.

This research quantitative research in Kebon Agung Sugar Company, finance administration, leadership & administration devisi with sample 25 workers. Sampling with saturated sampling. Collecting data with work climate scale adapted from research journal by Riska Pafera Multi and Suryalena (31:2013). Worker performance scale is adapted from research journal by Kiki Cahaya Setiawan (29:2015). Data analysis in this research is using SPSS 25 for windows. Data analysis with simple regression.

Research result shows that majority of Kebon Agung Sugar Company worker, finance administration, leadership & administration devisi have work climate average with 52% and performance worker is 76%. Data analysis result shows $sig = 0,004$ or $sig < 0,05$. This result proves that work climate influences and significant to performance worker. It means that improvement of work climate in practice will make performance worker improves.

مستخلص البحث

باسكارا، محمد غيانت أودريا، 2018، أثر إقليم العمل إلى إجراء عامل مصنع سكر كيبون أجونج قسم الإدارة التمويلية قسم الرئاسة والإدارة. البحث الجامعي، كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

كلمات أساسية: إقليم العمل، إجراء العامل

إجراء العامل أحد المفاتيح المهمة للمؤسسة أو المصنع لأن كل المصنع لا يقوم بالترقية من جهد واحد أو الاثنان فحسب، ولكن من جميع جهود مشاركي المصنع. في التنفيذ، من المهم أن يهيئ إقليم العمل المناسب وإعداد الموارد الفعالة كي يعظم إجراء العامل وهدف البحث معرفة أثر إقليم العمل إلى إجراء العامل في العمل بمصنع سكر كيبون أجونج قسم الإدارة التمويلية قسم الرئاسة والإدارة.

هذا البحث بحث كمي عند عامل مصنع سكر كيبون أجونج قسم الإدارة التمويلية قسم الرئاسة والإدارة بعدد العينة 25 عمال. أخذ العينة بعينة الإشباع. جمع البيانات بمقياس إقليم العمل مأخوذ من مجالات البحث عند رسكا فافيرا مولتي وسوريالينا (2013:31)، ومقياس إجراء العامل مأخوذ من مجالات البحث عند كيكي جاهايا ستياوان (2015:29). تحليل البيانات بمساعدة أداة الإحصاء الاجتماعي 25 لوندوس. تحليل البيانات المحصورة بتحليل انحدار بسيط.

نتيجة البحث تشير أن أكثر العمال في مصنع سكر كيبون أجونج قسم الإدارة التمويلية قسم الرئاسة والإدارة لديه درجة إقليم العمل بدرجة 52% (متوسط) ودرجة إجراء العامل 76% (متوسط). نتيجة تحليل البيانات تشير إلى قيمة أهمية 0,004 أو قيمة أهمية $> 0,05$. وذلك يدل على أن إقليم العمل لديه الأثر والأهمية إلى إجراء العامل. بمعنى بزيادة درجة إقليم العمل المطبق فإجراء العامل سيزيد.

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha yang menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau dituntut atau didorong untuk meningkatkan perubahan dan perbaikan dalam menciptakan mutu sumber daya manusia untuk mencapai suatu organisasi atau perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

Masalah sumber daya manusia ini telah menjadi tumpuhan dan harapan dunia, baik dimasa sekarang maupun masa yang akan datang. Kelangkaan dan mahalnnya sumber daya lain, khususnya sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui lagi, menyebabkan diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola sumber daya alam yang ada seefisien mungkin (Aquilano, 1981:80).

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimna sebuah organisasi atau perusahaan, di dalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pangalaman, jenis kelamin, status perkawinan tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan,2000:147).

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tentunya sangat mengharapkan agar karyawannya bekerja dengan baik serta didukung dengan sarana yang lebih komplit untuk mendukung kinerja karyawan. Akan tetapi meskipun karyawan yang ada pada dasarnya punya kemampuan yang tinggi tetapi tidak dieksploitasi dengan baik maka akan menimbulkan sebuah kecanggungan dalam bekerja.

Hal ini dimungkinkan karena tidak adanya kesesuaian antara pendidikan dengan jabatan atau pekerjaan yang telah dibebankan pada mereka. Dengan demikian suatu kebijakan dari seorang pimpinan perusahaan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia yang ada serta mengarahkan karyawan agar mau bekerja lebih baik sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan oleh pimpinan atau manajer yaitu dengan mengawasi dan mengontrol daripada kinerja para karyawannya, karena dengan melakukan hal tersebut pemimpin atau manajer dapat mengetahui kinerja para karyawannya dalam melakukan segala proses pekerjaannya di perusahaan. Bila pemimpin atau manajer bersikap demikian maka setiap hambatan yang ada dalam proses kinerja para karyawan dapat segera teratasi secara optimal. Dengan begitu para karyawan akan dapat untuk berusaha bekerja keras sehingga kinerja karyawan akan tetap dalam situasi yang diinginkan. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan

produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki perusahaan. Untuk menciptakan yang demikian tentunya perlu adanya usaha-usaha dari pimpinan untuk menjaga situasi iklim kerja yang sesuai dan kondusif kepada setiap karyawan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan agar mengarah pada pentingnya nilai karyawan, yang tidak hanya mengacu pada efisiensi dan efektifitas kerja karyawan. Kemampuan karyawan merupakan salah satu elemen pokok dalam organisasi yang memberikan upaya secara nyata pada system kerja sama organisasi (Nongkeng *et al.*, 2012). Dari semua hal tersebut dapat memberikan keefektifan bagi organisasi atau perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja bagi instansi terkait.

Produktivitas kerja sendiri adalah merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidak nyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan sebagainya.

Selain itu ada beberapa karyawan PG Kebon Agung yang memiliki permasalahan dalam hal kinerjanya yaitu karyawan tersebut kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga produktivitas karyawan tersebut kurang maksimal hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang peneliti lakukan pada

tanggal 03 Juli 2017 kepada beberapa karyawan PG Kebon Agung bagian TUK devisi Pimpinan dan Administrasi ditemukan fakta bahwa ada beberapa karyawan yang mengalami kinerja dalam bekerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan yang lain dan dari hasil observasi tersebut menunjukkan adanya penurunan dari segi output yang sedikit berkurang dari bulan-bulan sebelumnya dalam hal penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan dateline yang telah ditetapkan yang dialami oleh karyawan tersebut sehingga menimbulkan penumpukan dokumen laporan yang belum terselesaikan. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti yang peneliti temui antara lain karyawan yang ditempatkan pada suatu *job desk* yang dimana karyawan tersebut belum menguasai betul akan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut, dan ada juga beberapa karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu atau sedikit telat sehingga karyawan tersebut kurang memaksimalkan waktu bekerjanya secara efektif sehingga ada keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Demikian beberapa masalah yang dapat peneliti temukan pada karyawan PG. Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi, namun dengan adanya rekan kerja atau pimpinan yang dapat memberikan masukan sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang sesuai sehingga karyawan yang memiliki permasalahan dalam kinerjanya dapat merasa terbantu yang mana hal tersebut dapat memicu kinerja karyawan untuk dapat kembali meningkat.

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya

anggota perusahaan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota-anggotanya. Untuk itu organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Fenomena yang terjadi tersebut menunjukkan bahwa adanya penurunan hasil dari output dikarenakan menurunnya kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya yang tidak stabil atau mengalami sedikit penurunan, namun setelah adanya iklim kerja dari rekan kerja dan pimpinan devisi serta lingkungan kerja yang kondusif yang memberikan bantuan dari segi informasi dan bantuan secara langsung maka akan dapat memicu kinerja karyawan yang baik hal ini berkaitan dengan pendapat dari Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simamora,2004: 338).

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangibile*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Produktifitas karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM karyawan. Ukuran kinerja dalam dunia penelitian dan pengembangan adalah mutu hasil riset, tingkat adopsi dan

difusi hasil penelitian, serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat. Jadi, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan autonome. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan dan industri maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis,2007: 153).

Kinerja dapat disebut juga prestasi kerja, dimana merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan (Chasanah, 2008). Berbagai cara yang dilakukan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Selain memiliki modal besar, perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas atau saat ini yang lebih dikenal dengan nama manajemen kinerja untuk memenangkan persaingan yang ada. Wibowo (2012:7) mengungkapkan manajemen kinerja ialah cara mengatur dan mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya oleh perusahaan.

Usman (2009) yang menyebutkan kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Satuan waktu yang ditentukan bisa satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih. Kriteria ditentukan oleh persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak berwenang yang mengadakan penilaian atau pengukuran kinerja. Moehariono (2009) juga mendefinisikan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Wibowo (2012:81) berpendapat bahwa kinerja merupakan proses bagaimana seseorang berusaha untuk mencapai hasil kerjanya. Berbeda halnya dengan Rivai (2009:309) menyatakan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pencapaian prestasi kerja di perusahaan mencerminkan pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kinerja juga ditunjukkan atas kualitas hasil kerja dan jumlah pekerjaan yang dituntaskan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya serta tanggung jawab yang dibebankan menunjukkan kinerjanya (Mangkunegara, 2006:6). Perusahaan juga memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan sehingga mereka dapat memfokuskan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Fadzilah, 2006).

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai produktifitas maupun semangat kerja tinggi dalam bekerja, sehingga akan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan dan semaksimal mungkin. Keinginan tersebut akan mudah terlaksana apabila karyawannya mempunyai rasa kepuasan kerja yang tinggi maka dengan begitu karyawan dapat memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tugas tugas atau pekerjaannya di dalam perusahaan. Dengan kepuasan kerja itu sendiri maka akan dapat meningkatkan semangat karyawan terutama terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu seorang manajer perusahaan harus berusaha untuk menumbuhkan motivasi dan kepuasan kerja terhadap para karyawan.

Secara teoritis terdapat beberapa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. diantaranya motivasi kerja, kemampuan kerja, perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, leadership, misi strategi, budaya perusahaan, kinerja individu dan organisasi, praktik manajemen, struktur, iklim kerja. Namun demikian dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada dua variabel yaitu iklim kerja dan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada kondisi di lapangan yang menunjukkan indikasi bahwa kedua variabel tersebut belum sesuai dengan harapan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Saat organisasi memantapkan diri untuk mengadakan perubahan, hal utama yang akan menjadi fokus perubahan adalah perubahan di dalam internal organisasi tersebut. Perubahan di dalam internal organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia, kebijakan organisasi, ataupun keadaan situasional di perusahaan tersebut. Salah satu hal yang berpengaruh adalah iklim kerja yang ada di sekitar karyawan. Menurut Litwin dan Stringer (1968, dalam Castro dan Martins, 2010) menyatakan iklim kerja secara umum dapat dianggap sebagai karakteristik yang unik di sebuah organisasi.

Reichers dan Scheinder (1990, dalam Aluguro, 2004) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Keith dan Davis (2001, dalam Pramono, 2004) yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang

melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional (Aluguro, 2004).

Milton (1981, dalam Hariska, 2008) mengemukakan bahwa iklim kerja didasarkan kepada kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung lama, dipengaruhi oleh anggotanya, dan mempengaruhi tingkah laku anggotanya sehingga bisa digambarkan ke dalam sebuah atribut yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Bisa dikatakan bahwa iklim kerja menjadi sesuatu yang khas dan hanya dimiliki oleh masing-masing organisasi. Di PG Kebon Agung sendiri itu hubungan karyawan dengan pimpinan atau manajer seperti ada jarak dalam kurangnya interaksi antara bawahan dan atasan hal ini sesuai dengan pendapat yang diutarakan oleh Farland dan Dalton (1974, dalam Aluguro, 2004). Keduanya melihat iklim kerja terbentuk dari situasi hubungan antara atasan dengan bawahan yang tidak ditentukan oleh kebijaksanaan, prosedur, maupun gaya pribadi atasan tersebut, melainkan oleh seiringnya perwujudan secara halus dan benar-benar tidak disadari.

Kantor karyawan dari PG Kebon Agung terletak di antara jalan raya dan di samping pabrik produksi gula yang dimana itu menimbulkan kebisingan suara dan

membuat situasi di dalam kantor merasa kurang kondusif hal ini sesuai dengan yang di ungkapkan oleh Steers dan Potter (1991, dalam Sumantri, 2001) yang menyatakan iklim kerja merupakan karakteristik dari lingkungan kerja yang dapat dirasakan anggota. Iklim kerja merupakan hasil dari tindakan yang sudah dilakukan karyawan baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan seperti halnya mempengaruhi tingkah laku berikutnya. Mereka pun menyatakan keunikan di dalam organisasi terbentuk bersama dengan tindakan-tindakan yang dilaksanakan di dalam manajemen, sehingga tindakan apapun akan menentukan bagaimana iklim kerja pada organisasi tersebut sehingga menjadi faktor yang sangat mempengaruhi tingkah laku pekerja.

Dessler (1997, dalam Pramono, 2004) memiliki persepsi berbeda dalam menyebut istilah iklim kerja yaitu menggunakan kata kehidupan kerja. Menurutnya kualitas kehidupan kerja di masing-masing individu adalah tidak sama. Kualitas kehidupan kerja yang memadai adalah keadaan karyawan yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka yang penting dalam organisasi dan ini akan sangat bergantung pada perlakuan dari organisasi kepada mereka. Apakah organisasi memperlakukan mereka dengan *fair*, adil, ataupun suportif. Sementara itu kesempatan pengembangan diri, kesempatan dalam mewujudkan diri untuk menjadi orang yang mereka mampu mewujudkan, komunikasi dan hubungan saling terbuka diantara sesama karyawan, kesempatan bagi semua karyawan untuk bersuara dan mengambil keputusan penting yang berhubungan dengan pekerjaan mereka juga menjadi pengaruh terhadap apa yang terjadi

dengan lingkungan mereka hingga permasalahan lingkungan yang sehat dan aman serta kompensasi yang *fair*.

Berdasarkan obeservasi pada tanggal 06 Juli 2017 kepada beberapa karyawan ditemukan adanya temuan fakta bahwa ada beberapa karyawan yang memiliki hubungan yang kurang begitu dekat dengan karyawan lainnya sehingga timbul adanya kesenjangan antar karyawan dan ini secara tidak langsung membuat kerja sama antar karyawan dalam penyelesaian permasalahan dan pekerjaan di kantor menjadi kurang optimal dan itu berpengaruh terhadap kondisi iklim kerja di kantor, fenomena lainnya yang peneliti temui adalah ada karyawan yang hanya terpaku pada *job description*-nya saja sehingga karyawan tersebut cenderung enggan melakukan pekerjaan lain diluar bagian pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan sehingga karyawan tersebut kurang menghiraukan hal lain selain hanya pekerjaan yang karyawan tersebut kerjakan sesuai dengan *job description*-nya ini menimbulkan kurangnya kerja sama antar karyawan sehingga antar karyawan jarang untuk saling bertukar pikiran dalam penyelesaian masalah dan pekerjaan di kantor hal ini dapat menimbulkan iklim kerja yang tidak ideal di kantor.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari Kusuma Dewi & Agus Frianto (2013) Berdasarkan tanggapan responden kondisi iklim kerja tepatnya mengenai ruang gerak karyawan memberikan jawaban paling rendah yaitu sebesar 3.68 yang menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda merasa kurang bebas dengan kondisi ruang kerja saat ini. Hal ini diperkuat juga oleh hasil dari

pengujian data menggunakan software Smart PLS yang menunjukkan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sama halnya dengan peneliti yang dilakukan oleh Michelle dan Megawati (2005). Sample penelitian ini adalah para agen asuransi Allianz yang tersebar di Kota Surabaya berjumlah 83 orang dan penyebaran kuisioner dilakukan dengan metode *sample random sampling*. Hasil penelitian dengan menggunakan regresi berganda menunjukkan secara bersama-sama, Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja sebesar 59,1 %, dan sisanya 40,9% di penaruhi oleh variable lain.

Alasan peneliti memilih PG. Kebon Agung malang adalah karena PG. kebon Agung merupakan salah satu perusahaan penghasil gula yang besar. Sejak tahun 1905 sampai saat ini peningkatan kapasitas giling berkembang pesat dari 10.000 ton menjadi 15.000 ton tebu. Adanya peningkatan produksi setiap tahunnya merupakan kerjasama yang baik antar karyawan. Dari semakin banyaknya peningkatan yang terjadi maka karyawan pada Devisi Pimp & Administrasi akan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya untuk lebih baik lagi dan hal tersebut diyakini sangat berpengaruh terhadap iklim kerja yang ada maka peneliti memutuskan untuk meneliti hal tersebut.

populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah 31 karena fokus dari penelitian ini hanya berada pada bagian TUK devisi Pimp dan Administrasi. Sedangkan jumlah sampel yang diambil untuk pengumpulan data dengan pengisian kuesioner adalah 25 orang pada karyawan tetap dan kampanye (tidak tetap).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat iklim kerja pada karyawan PG Kebon Agung bagian Tata Usaha Keuangan pada devisi Pimpinan dan Administrasi?
- b. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada karyawan PG Kebon Agung bagian Tata Usaha Keuangan pada devisi Pimpinan dan Administrasi?
- c. Apakah ada pengaruh antara iklim kerja dengan kinerja pada karyawan PG Kebon Agung bagian Tata Usaha Keuangan pada devisi Pimpinan dan Administrasi?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana terurai diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui tingkat iklim kerja pada karyawan PG Kebon Agung bagian Tata Usaha Keuangan pada devisi Pimpinan dan Administrasi
- b. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada karyawan PG Kebon Agung bagian Tata Usaha Keuangan pada devisi Pimpinan dan Administrasi
- c. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dengan kinerja pada karyawan PG Kebon Agung bagian Tata Usaha Keuangan pada devisi Pimpinan dan Administrasi

4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu psikologi khususnya psikologi industri tentang Kinerja karyawan dan Iklim Kerja yang dapat diterapkan dalam dunia industri.

b. Manfaat Praktis

Informasi yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi masukan bagi:

- 1) Peneliti sebagai media pengembangan proses belajar.
- 2) Menambah wacana yang menguatkan terkait pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga semua pembaca baik masyarakat umum, civitas akademika ataupun peneliti selanjutnya dapat memperkaya pengetahuan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Banyak pendapat yang menjelaskan pengertian dari kinerja, antara lain Kinerja adalah kemampuan dari suatu perusahaan dalam menggunakan modal yang dimiliki secara efisien dan efektif guna mendapatkan hasil yang sempurna.

Weston, Copelan dan Thomas (1992: 36), menerangkan bahwa kinerja keuangan adalah alat untuk mengukur prestasi kerja keuangan perusahaan melalui struktur permodalannya. Tolak ukur yang digunakan pada posisi keuangan perusahaan di dalam hidup bisnis.

Penilaian kinerja manajemen perusahaan adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawannya, berdasarkan sasaran standat dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian kinerja keuangan perusahaan harus diketahui output dan inputnya. Output yang dimaksud adalah hasil dari kinerja karyawan, sedangkan input yang dimaksud adalah keterampilan yang dimiliki untuk mendapatkan hasil tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kinerja adalah hasil dari banyak keputusan individu yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen perusahaan untuk menggunakan modal yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mendapatkan hasil yang maksimal.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Munawir (2004, 30-33), tujuan dari penilaian suatu kinerja dari suatu perusahaan adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat likuiditas suatu perusahaan, yaitu kemampuan perusahaan memenuhi kewajiban saat ditagih.
2. Untuk mengetahui tingkat *solvabilitas* atau *leverage* suatu perusahaan, yaitu kemampuan dilikuidasi baik jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Untuk mengetahui tingkat profitabilitas suatu perusahaan yaitu kemampuan untuk memperoleh laba selama periode tertentu.
4. Untuk mengetahui stabilitas usaha suatu perusahaan yaitu kemampuan untuk melakukan usahanya dengan stabil yang diukur dengan pertimbangan kemampuan perusahaan membayar beban bunga atas hutangnya termasuk kemampuan perusahaan membayar deviden secara teratur kepada pemegang saham tanpa mengalami hambatan atau krisis keuangan.

3. Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran kerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000:23) yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.

3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan tergetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Untuk menyusun suatu perbandingan-perbandingan ini maka perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran kerja. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni kinerja total dan kinerja parsial.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai perusahaan, yaitu:

- a. Mutu atau kualitas produk

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawan yang telah diberikan kepadanya.

- b. Kuantitas atau jumlah produk

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk

dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan. Beberapa pengukuran kinerja.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) dalam Mangkunegara (2005: 67) yang merumuskan bahwa:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya.

Jadi motivasi mencakup upaya, pantang mundur dan sasaran-sasaran motivasi yang melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja.

5. Dimensi dimensi Kinerja

Dessler (2011: 338), menyatakan bahwa terdapat delapan dimensi dan indikator dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan berdasarkan kompetensinya:

- a. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- b. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- c. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- d. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- e. *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- f. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawanya.

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

- 1) *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 2) *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 3) *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5) *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

6. Kinerja dalam prespektif islam

Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridlo Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang

berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An'am ayat 132.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفْلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ۝ ۱۳۲

Artinya:” dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Bagi kaum muslimin, bekerja dalam rangka mendapatkan rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat At-Taubah:105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Artinya:” dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ciri utama dari orang-orang mukmin yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan amalan yang bermanfaat.

Ayat Al-Qur'an diatas menjelaskan bahwa betapa penting usaha yang berasal dari jerih payahnya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya saling berkaitan dalam mencapai hasil yang terbaik dalam melakukan usaha. Untuk itu dibutuhkan sebuah keterampilan dan pikiran-pikiran yang kreatif dan inovatif dalam menjalankan kinerjanya sebagai seorang karyawan.

B. Iklim Kerja

1. Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja adalah suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, mempengaruhi individu-individu di dalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu (Hakim,2006:170). Definisi lain iklim organisasi adalah lingkungan psikologis organisasi yang mempunyai kondisi berbeda antara tempat yang satu dengan yang lainnya.

Iklim kerja merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik-praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasi sebagai pengakuan disebut sebagai iklim psikologikal. Ketika penilaian ini dirasakan dan diterima oleh sebagian besar orang dalam tempat kerja, hal ini disebut sebagai iklim organisasional (Karismawan, 2005).

Iklim kerja sebagai sebuah hasil dari tingkah laku anggota-anggota organisasi. Iklim organisasi secara relatif merupakan kualitas lingkungan internal dari organisasi yang dipertahankan dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain, meliputi : hasil dari perilaku dan kebijakan anggota organisasi tersebut dengan organisasi lain, sesuatu yang dirasakan dan diterima oleh anggota organisasi lain, dijadikan sebagai dasar dalam menafsirkan sesuatu dan bertindak sebagai sumber tekanan untuk aktifitas yang sebenarnya (Karismawan, 2005).

Brown dan Wallace (1980, dalam Melinda, 2011) menyimpulkan dua pendapat yang berkaitan tentang iklim kerja:

1. Iklim kerja merupakan sebuah perangkat yang mampu menggambarkan keadaan sebuah organisasi, membedakannya dengan yang lain dan mempengaruhi keadaan individu di dalam organisasi tersebut.
2. Kualitas lingkungan internal ternyata memiliki jangka waktu lebih lama dan membedakannya dengan yang lain. Iklim kerja berasal dari perilaku dan hal-hal yang menjadi kebiasaan di dalam organisasi, serta dirasakan pula oleh anggota organisasi. Keadaan ini berperan untuk menafsirkan situasi dan berlaku sebagai sumber penekanan dalam hal pengarahannya aktivitas.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Kerja

Iklim kerja organisasi adalah keadaan yang berada disekitar organisasi yang mendukung kegiatan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut (Hasibuan:2007). Faktor-faktor yang mencakup iklim kerja organisasi adalah:

1. Lingkungan pekerjaan: adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dibebankan. Faktor-faktor yang harus diperhatikan guna mendukung suasana lingkungan kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Penerangan/cahaya
 - b. Pertukaran udara
 - c. Keamanan
2. Hubungan sesama anggota organisasi ; setiap pekerja mempunyai kaitan dengan pekerja lainnya.
3. Kepemimpinan dalam organisasi

Perubahan yang terjadi baik yang terjadi di dalam (internal) ataupun di luar (eksternal) organisasi akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja organisasi

tersebut. Sebagai sebuah entitas yang penting di dalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim yang kondusif akan menciptakan sebuah kondisi yang mendorongnya untuk bekerja dengan giat. Steers dan Porter, 1991 (dalam Sumantri, 2001) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja:

1) Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sesuatu hal yang membuat hubungan yang tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang berorientasi pada tugas struktur. Hal-hal terkait struktur organisasi yang berkaitan dengan iklim kerja antara lain ukuran jabatan, posisi jabatan dalam hierarki, derajat sentralisasi, dan orientasi terhadap peraturan.

2) Kebijakan dan Praktik Manajerial

Kebijakan dan praktik manajerial menjadi alat bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap karyawan pada setiap kegiatan yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi. Semua hal dalam interaksi tersebut seperti pemberian tugas-tugas yang jelas, otonomi yang diberikan, dan umpan balik kepada pimpinan akan menciptakan iklim kerja yang akhirnya berorientasi pada prestasi serta membuat karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Hal sebaliknya dilakukan apabila manajemen memberikan penekanan kepada bawahan untuk terus bekerja serta pemberian aturan dan perintah yang cenderung kaku, maka akan membuat

iklim kerja akan lebih mengarah kepada hal-hal yang tidak bertanggung jawab, tidak mampu, dan tidak kreatif.

3) Teknologi

Teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian (Burns dan Stalker, 1961) menyatakan teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam penciptaan iklim kerja apabila dilaksanakan secara rutin sehingga kepercayaan dan kreativitas menjadi rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan penuh perubahan dapat menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, sehingga dapat mendorong penciptaan kreativitas, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tanggung jawab personal akan penyelesaian tugas-tugas.

4) Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri.

Di sisi lain *Management Sciences for Health* (MSH) menyebutkan faktor-faktor yang ada yang mempengaruhi iklim kerja yaitu:

1) Praktik Kepemimpinan

Pimpinan di dalam organisasi berperan penting dalam menciptakan iklim kerja di dalam lingkungan tempatnya memimpin. Beberapa tindakan seperti memberikan visi dan menghidupkan nilai organisasional, mengetahui secara pasti tentang keadaan para karyawannya hingga mampu memotivasi para

karyawannya untuk bisa menjawab tantangan di depan dapat memberikan suasana kerja yang positif karena karyawan akan merasa lebih fleksibel dan nyaman bekerja di bawah pimpinannya tersebut.

2) Praktik-Praktik Manajemen

Tindakan manajemen di dalam sebuah organisasi seharusnya mampu memberikan dampak positif bagi iklim kerja di lingkungan organisasinya. Kemampuan manajemen untuk mengelola perusahaan agar tetap fokus kepada tujuan yang ingin dicapai dan disesuaikan dengan memberikan kebijakan yang memberikan kepuasan terhadap karyawannya akan berpengaruh pada iklim kerja. Pemberian tugas secara jelas dan umpan balik dari karyawan kepada kepada atasan akan sangat menentukan terciptanya iklim kerja yang berorientasi pada prestasi sehingga karyawan pun merasa memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi.

3) Sejarah Organisasi

Mayoritas organisasi yang memiliki banyak pengalaman baik kesuksesan ataupun kegagalan akan lebih mudah dalam memberikan arahan serta kebijakan baik dalam hal-hal yang terkait dengan peraturan dan sanksi bagi para karyawannya. Hal ini akan memunculkan reputasi perusahaan baik dimata karyawan dan lingkungan sekitar. Reputasi tersebut tentunya akan sangat berpengaruh membentuk iklim kerja di dalam organisasi tersebut.

4) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada sistem yang ada dalam sebuah organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi

yang terbentuk dari nilai-nilai, kepercayaan, tradisi dan asumsi yang dianut para karyawannya.

5) Strategi Manajemen

Strategi manajemen mengacu pada hubungan antara kesempatan atau peluang yang ada dengan tujuan yang ada. Pendekatan terhadap kesempatan yang ada tersebut dengan tujuan perusahaan, membuat perusahaan akan menselaraskan kedua hal tersebut ke dalam sebuah rencana-rencana yang harus diimplementasikan kepada karyawan dalam sebuah strategi.

6) Struktur Manajemen

Penciptaan iklim kerja dapat juga terbentuk dari struktur manajemen yang ada. Adanya kejelasan dalam alur koordinasi, penyampaian satu kesatuan perintah, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan membuat suasana kerja lebih kondusif.

7) Lingkungan Eksternal

Permasalahan lingkungan eksternal ternyata berpengaruh dalam penciptaan iklim kerja di dalam perusahaan. Kondisi politik dan ekonomi, regulasi atau undang-undang yang berkaitan hubungan perusahaan dengan karyawan, serta isu budaya dan gender akan berdampak pada kondisi karyawan ataupun perusahaan. Apabila lingkungan eksternal ternyata berdampak negatif bagi salah satu pihak, tentunya akan mempengaruhi iklim kerja yang ada di lingkungan perusahaan.

3. Iklim Kerja Dalam Prespektif Islam

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan/institusi dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Iklim kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrol suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Didalam islam memberikan penjelasan tentang ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Didalam surat Al Mujadalah Ayat 11 di katakan

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ

الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

Artinya: *"Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan"*

Isi kandungan surat Mujadalah ayat 11, di atas adalah Apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal

soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat di atas juga mengajarkan setiap perbuatan manusia akan dibalas dengan amal perbuatannya.

C. Pengaruh Antara Iklim Kerja dengan Kinerja Karyawan

Di dalam praktiknya, penting untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang tepat dan menyediakan sumber daya yang efektif sehingga menjauhkan organisasi dari hal-hal negatif dan dapat merangsang Kinerja karyawan untuk terus bekerja. Sumber daya pekerjaan yang terkait dengan hal seperti: kerja keras dan *teamwork* sangat membantu untuk menghasilkan tujuan dan cita-cita perusahaan.

Steers dan Potter (1991, dalam Sumantri, 2001) menyatakan iklim kerja merupakan karakteristik dari lingkungan kerja yang dapat dirasakan anggota. Iklim kerja merupakan hasil dari tindakan yang sudah dilakukan karyawan baik yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar dan seperti halnya mempengaruhi tingkah laku berikutnya.

Sama halnya yang dikemukakan oleh Milton (1981, dalam Hariska, 2008) menjelaskan bahwa iklim kerja didasarkan kepada kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung lama, dipengaruhi oleh anggotanya, dan mempengaruhi tingkah laku anggotanya sehingga bisa digambarkan ke dalam sebuah atribut yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

Reichers dan Scheinder (1990, dalam Aluguro, 2004) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja.

Pernyataan serupa dikemukakan oleh Keith dan Davis (2001, dalam Pramono, 2004) yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan.

Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Megawati (2005). Sample penelitian ini adalah para agen asuransi Allianz yang tersebar di Kota Surabaya berjumlah 83 orang dan penyebaran kuisioner dilakukan dengan metode *sample random sampling*. Hasil penelitian dengan menggunakan regresi berganda menunjukkan secara bersama-sama, dengan hasil yang menunjukkan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja sebesar 59,1 %, dan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variable lain.

Berdasarkan uraian di atas, menyatakan bahwa iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana faktor-faktor iklim kerja dapat mempengaruhi dimensi dimensi kinerja karyawan.

D. Model Hipotesis

Berdasarkan model kerangka konseptual tersebut dapat diturunkan menjadi model hipotesis.

Gambar

Model Konsep



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002:64).

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan model hipotesis, maka rumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

Hipotesis Alternatif (H_a) : Adanya pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi dalam melakukan aktivitasnya pada pekerjaan.

Hipotesis nol (H_0) : Tidak Adanya pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi dalam melakukan aktivitasnya pada pekerjaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Rancangan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Arikunto (2006) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data berupa numerical (angka) yang dikelola dengan metode statistik.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan analisis regresi sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y) (Sujarweni, 2008).

2. Identifikasi Variabel

Menurut Azwar (2010) variabel adalah simbol yang nilainya dapat bervariasi, yaitu angkanya dapat berbeda-beda dari satu objek ke objek yang lain. Sedangkan menurut Arikunto (2010) variabel adalah objek penelitian atau yang menjadi titik penelitian.

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel terikat, dan variabel bebas berada pada posisi yang lepas dari pengaruh variabel terikat (Bungin, 2003). Variabel ini menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2009). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Iklim Kerja.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Bungin, 2003). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang

menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang berfungsi memberikan arah yang jelas pengukuran suatu variabel (Singarimbun,1995:46).

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari model konsep dan model hipotesis, maka perlu adanya batasan-batasan yang berkaitan variabel kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu dijabarkan terlebih dahulu definisi operasional. Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu terdiri dari variabel kepuasan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).

1. Iklim Kerja menunjukkan segala sesuatu yang terdapat di dalam lingkungan kerja seorang karyawan yang dapat berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap keadaan karyawan tersebut ataupun orang-orang lain yang ada di sekitarnya.
2. Kinerja Karyawan yaitu merupakan hasil keterkaitan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, di dalam kinerja karyawan tersebut terdapat 4 dimensi yaitu: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan efektivitas biaya.

4. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi

populasi atau studi sensus (Arikunto, 2013:173). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan divisi pimpinan dan administrasi Pabrik Gula Kebon Agung berjumlah 31 karyawan.

5. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi. Adapun teknik dalam sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan divisi pimpinan dan administrasi Pabrik Gula Kebon Agung yang aktif bekerja dan berjumlah 25 karyawan dari 31 karyawan dikarenakan ada beberapa karyawan yang tidak diperbolehkan untuk dijadikan sampel.

6. Teknik Pengumpulan data

1. Kuesioner

Menurut Sani & Mashuri (2010:203) Angket (kuesioner) Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. Kuesioner (angket) dapat disebut wawancara tertulis yang ditujukan kepa responden dan

diisi oleh responden. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran *likert*.

2. Metode observasi

Proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Observasi ini menjadi salah satu dari teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, yang direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol keandalan (reliabilitas) dan kesahihannya (validitasnya). Pada penelitian ini peneliti sasaran observasinya adalah karyawan Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi.

7. Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala, skala merupakan instrumen pengumpulan data yang bentuknya seperti daftar cocok tetapi alternatif yang disediakan dan merupakan sesuatu yang berjenjang (Arikunto, 2005). Instrumen penelitian ini berupa skala psikologi yaitu skala yang aitem stimulusnya berupa pernyataan ataupun pertanyaan yang didasari indikator dan mengacu pada alat ukur aspek atau atribut afektif.

Menurut Azwar (2012) skala adalah kumpulan pernyataan mengenai suatu objek sikap. Respon subjek terhadap pernyataan tersebut kemudian disimpulkan sehingga menjadi arah sikap seseorang.

Sedangkan menurut Sugiyono (2009) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis pada responden yang diteliti untuk dijawab.

Penelitian ini menggunakan skala model *likert* pada pelaksanaan penelitian sebagai alat ukur variabel penelitian. Tiap skala dari masing-masing variabel akan terdiri dari empat kategori persetujuan, yaitu setuju (S), sangat setuju (SS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Peneliti menghilangkan pilihan netral atau tengah berdasarkan pada pendapat Nussbeck (dalam Azwar, 2014) yang mengungkapkan silang pendapat mengenai perlu tidaknya menyediakan pilihan tengah dipicu oleh kekhawatiran beberapa orang yang berpendapat bila pilihan tengah atau netral disediakan maka kebanyakan subyek akan cenderung untuk menempatkan pilihannya di kategori tengah tersebut, sehingga data mengenai perbedaan antar responden menjadi kurang informatif. Dengan kata lain dikhawatirkan respon yang diperoleh tidak cukup bervariasi. Secara jelas nilai jawaban dari skala *likert* adalah:

Keterangan Nilai:

1. Sangat tidak setuju = satu (1) poin
2. Tidak Setuju = dua (2) poin
3. Setuju = tiga (3) poin
4. Sangat Setuju = empat (4) poin

Skor yang diberikan pada tiap jawaban dari pernyataan akan berbeda secara bertingkat yang disesuaikan dengan apakah aitem itu *favourable*.

a. Iklim Kerja

Iklim kerja akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja menurut Hasibuan (2007). Iklim kerja yang digunakan dalam penelitian ini ada 18 aitem

yang terdiri dari yaitu 18 aitem *favourable*. Keseluruhan aitem ini untuk mengukur tingkat pengaruh iklim kerja yang ada.

Metode pemberian skor yang dipakai dalam skala beban kerja ini adalah metode *likert*, untuk pernyataan *favourable* penilaian dimulai dari angka 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), 3 untuk jawaban sesuai (S), 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), sampai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.1
Blueprint Skala Iklim Kerja

No	Bentuk	Indikator	Aitem	Jumlah
			Favourable	
1	Lingkungan Kerja	Penerangan/Cahaya	1, 7	2
		Pertukaran Udara	13,2	2
		Keamanan	8,14	2
2	Hubungan Kerja	Adanya hubungan yang baik sesama karyawan	3, 9	2
		Saling menghargai sesama karyawan	4, 15	2
		Adanya Kerjasama yang Baik	10, 16	2
3	Kepemimpinan dalam Organisasi	Atasan menghargai hasil kerja karyawan	5, 11	2
		Kepercayaan Terhadap Bawahan	6, 17	2
		Atasan menerima dan memberi saran dan bawahan	18,12	2
Jumlah				18

b. Skala Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Bernardin & Russel (2003).

Skala kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini ada 19 aitem yang terdiri dari yaitu 19 aitem *favourable*. Keseluruhan aitem ini untuk mengukur tingkat kinerja karyawan yang ada.

Metode pemberian skor yang dipakai dalam skala beban kerja ini adalah metode *likert*, untuk pernyataan *favourable* penilaian dimulai dari angka 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), 3 untuk jawaban sesuai (S), 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), sampai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.2
Blueprint Skala Kinerja

No	Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah
			Favourable	
1	Kuantitas	Kinerja sudah mencapai standart yang diterapkan perusahaan	19, 24	2
		Jumlah Beban Kerja	28, 23, 33	3
2	Kualitas	Hasil sesuai standart	20, 25	2
		Proses sesuai standart	37, 29, 34	3
3	Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan kehadiran bekerja	26, 32, 21	3
		Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	30, 35	2
4	Efektivitas biaya	Keuangan	22, 27	2
		Sumber daya manusia	31, 36	2
Jumlah				19

8. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dalam teori skor murni klasik, pengertian validitas dinyatakan sebagai sejauhmana skor-tampak X dapat mendekati besarnya skor-murni T. Skor-tampak X tidak akan sama dengan skor-murni T kecuali apabila alat ukur yang bersangkutan memiliki validitas yang sempurna atau melakukan pengukuran tanpa eror.

Pengukuran terhadap variabel psikologis dan sosial mengandung lebih banyak sumber eror dari pada pengukuran terhadap aspek fisik. Sehingga yang dapat diperoleh prosedur validitas adalah semacam estimasi terhadap validitas tes dengan perhitungan tertentu (Azwar, 2013).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka fungsi adanya validitas dalam penelitian adalah untuk mengetahui kemampuan sebuah skala untuk mengukur angket.

Dari cara estimasinya yang disesuaikan dengan sifat dan fungsi setiap tes, tipe validitas pada umumnya digolongkan dalam tiga kategori, yaitu *content validity* (validitas isi), *construct validity* (validitas konstruk), dan *criterion-related validity* (validitas berdasar kriteria) (Creswell, 2014).

Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisa rasional atau lewat *professional judgement*.

Allen & Yen (dalam Azwar, 2013) validitas konstruk adalah tipe validitas yang menunjukkan sejauhmana tes mengungkapkan suatu *trait* atau konstruk teoritik yang hendak diukurnya.

2. Mencari Deviasi Standar

Setelah rata-rata diketahui, maka langkah selanjutnya mencari deviasi standar sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N-1}}$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

x = Skor x

N = Jumlah responden

3. Menentukan Kategorisasi

Menentukan kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam suatu kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Dimulai dari kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi ini dengan menggunakan rumus dibawah ini:

Tabel 3.3

Kriteria Jenjang

KRITERIA JENJANG	KATEGORI
$X > M + 1 SD$	Tinggi
$M - 1 SD \leq X \leq M + 1 SD$	Sedang
$X < M - 1 SD$	Rendah

4. Analisis Prosentasi

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Prosentase

f = Frekuensi

N = Jumlah Subjek

5. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebenarnya normal atau tidak (Winarsunu, 2009). Pedoman yang digunakan untuk normal tidaknya sebaran adalah jika $p > 0.05$, maka dapat dikatakan linier. Uji linieritas diuji dengan menggunakan *compare mean test for linearity* dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 20 for Windows*.

6. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Satu variabel terikat (Y) dan satu variabel bebas (X) yang mana kedua variabel ini menggunakan data skala. Sehingga penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

PT Kebon Agung memiliki sejarah cukup panjang. Cikal bakal perusahaan ini diawali dari kepemilikan "Naamloze Vennootschap (NV) Suiker Fabriek Kebon Agoeng" atau NV S.F. Kebon Agoeng oleh De J avasche Bank pada 1935, kemudian disusul dengan pembelian seluruh saham NV Cultuur Maatschap-pij Trangkil pada 1962. Sejak saat itu sampai hari ini, PT Kebon Agung mempunyai 2 PG: Kebon Agung dan Trangkil. PG Kebon Agung sendiri didirikan seorang peng-usaha Tionghwa, Tan Tjwan Bie, pada 1905. Lokasi PG berada di desa Kebon Agung, kecamatan Pakisaji, kabupaten Malang atau tepatnya kira-kira 5 km selatan Kota Malang. Pada saat didirikan kapasitas giling PG hanya 5.000 kth atau 500 tth (ton tebu per hari). Dalam sehari semalam PG hanya menggiling 500 ton tebu atau setara 50 truk yang masing-masing mengangkut 10 ton tebu. Betapa kecilnya kapasitas tersebut jika dibandingkan dengan PG Kebon Agung sekarang, yang berkapasitas 6.000 tth atau 12 kali lebih banyak dibanding saat didirikan tempo dulu. Namun untuk ukuran pabrik gula pada waktu itu, kapasitas PG Kebon Agung tergolong besar.

PG Kebon Agung semula dikelola secara per-orangan, kemudian pada 1917 pengelolaan PG di-serahkan kepada Biro Management Naamloze Vennootschap (NV) Handel - Landbouw Maatschappij Tiedeman & van Kerchem (TvK). Setahun berikutnya atau tepatnya 20 Maret 1918 dibentuk "Naam-loze

Vennootschap (NV) Suiker Fabriek Kebon Agoeng" atau NV S.F. Kebon Agoeng, dengan akte Notaris Hendrik Willem Hazenberg (No. 155).

Masa pengoperasian PT PG Kebon Agung yang ber-akhir pada 20 Maret 1993 selanjutnya diperpanjang hingga 75 tahun mendatang dengan Akte Notaris Achmad Bajumi, S.H. No. 120 tanggal 27 Februari 1993. Momen ini sekaligus menetapkan nama baru PT PG Kebon Agung menjadi PT Kebon Agung.

Sesuai kebijakan Departemen Kehakiman yang mengatur bahwa Direksi suatu Perseroan tidak boleh berupa badan hukum tetapi harus oleh orang perseorangan, maka era pengelolaan PT Kebon Agung oleh PT Tri Gunabina usai sudah. Pada 1 April 1993 bertempat di Kantor Bank Indonesia Ca-bang Surabaya dilakukan serah terima pengurusan dan pengelolaan PT Kebon Agung dari Direksi PT Tri Gunabina kepada Tuan Sukanto selaku Direktur PT Kebon Agung. Selanjutnya perusahaan dikelo-la sendiri oleh pengurus perseroan sebagaimana ditetapkan oleh pemegang saham.

Selama perjalanannya, perusahaan secara berkelanjutan mengadakan penggantian dan penambahan mesin/peralatan dalam upaya meningkatkan kinerja dan efisiensi kedua PG dan terus mengem-bangkan diri agar mampu bersaing dalam era pasar bebas. Berdasarkan arah kebijakan tersebut, sejak 2005 perusahaan telah melaksanakan Program Pengembangan PT Kebon Agung (PPKA) Tahap I yang berakhir pada tahun 2007 dan diteruskan dengan PPKA Tahap II (tahun 2008 – 2011).

PT Kebon Agung dengan 2 PG yang dimilikinya bisa dikatakan mewakili sejarah panjang industri gula tebu di Jawa. Kedua PG bisa eksis dalam me-

ngarungi dinamika perubahan dengan berbagai kemelut, tarik ulur kepentingan, dan kondisi sosial politik. Pengalaman nan panjang melewati berbagai rintangan dan persoalan ini menjadi modal ke depan bagi perusahaan untuk tetap berdiri dan beroperasi. Perusahaan bertekad sekuat tenaga agar kedua PG akan terus menjadi bagian dari industri gula Indonesia, yang berkontribusi kepada suplai gula nasional dan perekonomian wilayah.

2. Waktu Dan Tempat Pelaksana Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu tiga bulan dengan langkah pertama melakukan pengajuan tempat pada 9 Juni 2017 dimana dimulai dari dilakukannya observasi untuk menemukan permasalahan. Namun peneliti baru bisa melakukan penelitian pada tanggal 6 Desember 2017 dikarenakan data dan persiapan penelitian masih dirasa belum sesuai, dan saat melakukan penelitian angket tidak disebarkan langsung oleh peneliti dikarenakan peneliti memiliki batasan dalam penelitian sehingga angket dititipkan pada bagian administrasi dan diambil 3 hari dari hari penitipan angket. Kemudian pada tanggal 9 Desember peneliti datang ke PG. Kebon Agung untuk mengambil angket yang telah terisi.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 25 karyawan yang bekerja di Pabrik Gula Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi dari jumlah keseluruhan 31 karyawan yang berada dan bekerja pada devisi tersebut. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari karyawan akunting, kasir dan sekretaris bagian tata usaha keuangan.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *alpha chronbach*. Dalam menghitung reabilitas kedua skala ini menggunakan bantuan program *Microshoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS*. Berdasarkan dari hasil perhitungan dari program tersebut maka ditemukan koefisien *alpha* pada masing-masing skala sebagai berikut:

Tabel 4.1
Reabilitas Iklim Kerja Dan Kinerja Karyawan

Skala	Aitem Valid	Alpha	Keterangan
Iklim Kerja	15	0,849	Reliabel
Kinerja Karyawan	15	0,892	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala iklim kerja dan kinerja karyawan di atas, nilai *alpha* mendekati nilai 1,00 dengan demikian skala iklim kerja dan kinerja karyawan layak untuk dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Validitas

1. Skala Iklim Kerja

Berdasarkan hasil analisis dari 18 aitem pada skala iklim kerja dengan bantuan *Microshoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS*, diperoleh 3 aitem gugur dan 15 aitem valid. Untuk lebih rinci sebaran aitem-aitem gugur dan valid dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Aitem Valid Dan Gugur Skala Iklim Kerja

No	Bentuk	Indikator	Aitem		Jumlah
			Valid	Gugur	
1	Lingkungan Kerja	Penerangan/Cahaya	1, 7	-	2
		Pertukaran Udara	13	2	2
		Keamanan	8	14	2
2	Hubungan Kerja	Adanya hubungan yang baik sesama karyawan	3, 9		2
		Saling menghargai sesama karyawan	4, 15	-	2
		Adanya Kerjasama yang Baik	10, 16	-	2
3	Kepemimpinan dalam Organisasi	Atasan menghargai hasil kerja karyawan	5, 11	-	2
		Kepercayaan Terhadap Bawahan	6, 17	-	2
		Atasan menerima dan memberi saran dan bawahan	18	12	2
Jumlah			15	3	18

2. Skala Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari 19 aitem pada skala kinerja karyawan dengan bantuan *Microshoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS*, diperoleh 4 aitem gugur dan 15 aitem valid. Untuk lebih rinci sebaran aitem-aitem gugur dan valid dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Aitem Valid Dan Gugur Skala Kinerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Valid	Gugur	
1	Kuantitas	Kinerja sudah mencapai standart yang diterapkan perusahaan	19	24	2
		Jumlah Beban Kerja	28, 23, 33	-	3
2	Kualitas	Hasil sesuai standart	20, 25	-	2
		Proses sesuai standart	37	29, 34	3
3	Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan kehadiran bekerja	26, 32	21	3
		Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	30, 35	-	2
4	Efektivitas biaya	Keuangan	22, 27	-	2
		Sumber daya manusia	31, 36	-	2
Jumlah			15	4	19

2. Uji Normalitas

Prosedur yang digunakan untuk mengetahui derajat normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test* dari skala iklim kerja dan kinerja dengan bantuan program *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS*. Untuk mengetahui normal atau tidak nya suatu data dapat dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data normal, akan tetapi sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 maka distribusi data dalam penelitian

tidak normal (priyanto, 2010). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Iklm Kerja	0,103	Normal
Kinerja	0,200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov smirnov tes* didapatkan nilai signifikansi pada skala iklim kerja sebesar 0,103 dan nilai signifikansi pada skala kinerja sebesar 0,200, nilai signifikansi kedua variabel tersebut $> 0,05$ dengan demikian kedua skala tersebut berdistribusi normal.

3. Analisis Kategorisasi

Hasil penelitian kategorisasi ini berdasarkan pada asumsi bahwa skor individu dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor individu dalam populasi dan asumsi bahwa skor individu dalam populasinya terdistribusi secara normal. Kategorisasi yang dikehendaki adalah pengkatagorisan ordinal, dimana kategorisasi ini adalah menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2014).

a) Hasil analisis kategorisasi iklim kerja karyawan

Untuk mengetahui kategorisasi variabel iklim kerja maka terlebih dahulu perlu mencari *mean* (M) dan standar deviasi (SD) akan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Statistik Iklim Kerja

Variabel	Min	Max	M	SD
Iklim Kerja	36	56	48	5

Berdasarkan rumus yang dipaparkan sebelumnya maka kategorisasi iklim kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kategorisasi Iklim Kerja Karyawan

No.	Kategori	Norma	Hasil
1	Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 53$
2	Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$43 \leq X < 53$
3	Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 43$

Berdasarkan kategorisasi di atas dapat diprosentasekan sebagai berikut, untuk mengetahui prosentase dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Prosentase

f : Frekuensi

N : Jumlah Subjek

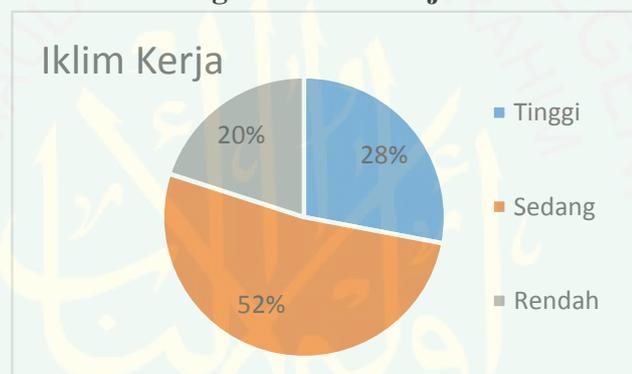
Dengan demikian maka dapat diperoleh analisis hasil prosentase tingkat iklim kerja di PG. Kebon Agung Malang dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Frekuensi dan Prosentase Iklim Kerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Iklim kerja	Tinggi	7	28%
	Sedang	13	52%
	Rendah	5	20%

Gambar 4.1

Diagram Iklim Kerja



b) Hasil analisis kategorisasi kinerja

Untuk mengetahui kategorisasi variabel kinerja maka terlebih dahulu perlu mencari *mean* (M) dan standar deviasi (SD) akan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8

Deskripsi Statistik Kinerja

Variabel	Min	Max	M	SD
kinerja	30	57	46	6

Berdasarkan rumus yang dipaparkan sebelumnya maka kategorisasi kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.9
Kategorisasi Kinerja

No.	Kategori	Norma	Hasil
1	Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 52$
2	Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$40 \leq X < 52$
3	Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 40$

Berdasarkan kategorisasi di atas dapat dipresentasikan sebagai berikut, untuk mengetahui prosentase dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Prosentase

f : Frekuensi

N : Jumlah Subjek

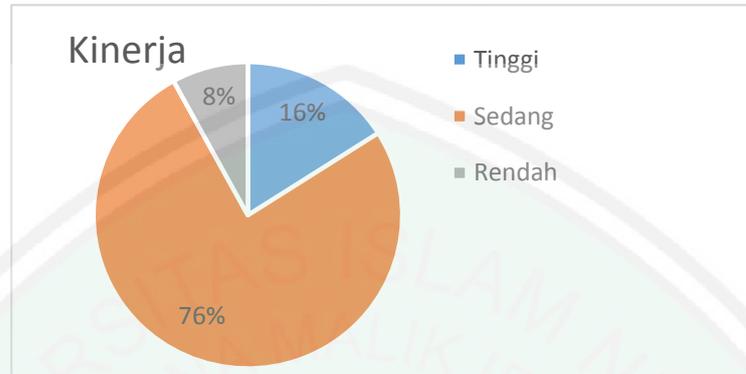
Dengan demikian maka dapat diperoleh analisis hasil prosentase tingkat kinerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Frekuensi dan Prosentase Tingkat Kinerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	Prosentase
Kinerja	Tinggi	4	16%
	Sedang	19	76%
	Rendah	2	8%

Gambar 4.2

Diagram Kinerja



4. Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas dengan menggunakan program SPSS (*statistic program for sosial sciene*) for windows memiliki ketentuan dalam menentukan hasil apakah suatu pengaruh dikatakan memiliki bentuk linier yang berarti adanya peningkatan maupun penurunan pada variabel independen diikuti secara konsisten oleh peningkatan maupun penurunan pada variabel dependen (Winarsunu, 2010) dengan melihat *deviation from linierity* dalam *signifikan* pada tabel hasil analisis SPSS jika bernilai $> 0,05$ maka pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dinyatakan linier, jika bernilai $< 0,05$ maka pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dinyatakan tidak linier (Priyatno, 2016). Bentuk pengaruh serta hasil analisis uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Linearitas

Bentuk Pengaruh	<i>Deviation From Linierity</i> dalam <i>Signifikan</i>	Kesimpulan
Iklm Kerja terhadap Kinerja karyawan	0,802	Hubungan linier

5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis uji linieritas menghasilkan pengaruh yang linier dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka uji regresi menggunakan uji regresi linier sederhana.

Pada tabel *anova* dari hasil analisis regresi didapatkan nilai dari uji *F* untuk melihat adakah pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis dari uji *F* dan signifikansi mengenai adakah pengaruh secara bersama-sama variabel independen sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Nilai *F* pada Uji Regresi

Bentuk Pengaruh	<i>F</i> (hitung)	Signifikansi	Kesimpulan
Iklm kerja terhadap kinerja	9,929	,004	Berpengaruh (Ha diterima)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai *sig.* = 0.004 dengan nilai *F*= 9,929. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel X yakni iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yakni kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat iklim kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi.

Besarnya angka sumbangsih secara keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari tabel *model summary* pada nilai *adjusted R square*. Hasil analisis besarnya angka sumbangsih secara keseluruhan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Nilai Adjusted R Square pada Uji Regresi

Bentuk Pengaruh	Adjusted R Square	Pengaruh dalam hitungan Persen
Iklm kerja terhadap kinerja karyawan	0,302	30,2%

Didapatkan nilai *adjusted R square* 0,302 dari bentuk pengaruh variabel independen yaitu iklim kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Artinya iklim kerja memberikan pengaruh 30,2% terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

C. Pembahasan

1. Tingkat Iklim Kerja pada Karyawan Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi di PG Kebon Agung Malang

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Iklim Kerja didapatkan kategori terbanyak pada kategori sedang mencapai 52% dalam jumlah 13 orang dari jumlah total 25 karyawan sementara pada kategori tinggi sebesar 28% dengan jumlah orang 7 karyawan dan yang berada pada kategori rendah sebanyak 20% dengan frekuensi sebanyak 5 karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi memiliki tingkat Iklim Kerja yang sedang kemungkinan hal tersebut disebabkan adanya hubungan antar personal sesama karyawan yang baik, kepekaan antar karyawan dalam menjalin kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian dari atasan terhadap bawahan, pemberian masukan yang jelas dari atasan serta adanya

keterbukaan. Dengan demikian dapat menghindari kesenjangan hubungan antar karyawan sehingga menimbulkan situasi iklim kerja yang sesuai di dalam perusahaan.

Adapun karyawan yang memiliki tingkat iklim kerja pada kategori tinggi terbukti bahwa adanya prosentase 28% dalam jumlah orang sebanyak 7 karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat kenyamanan dalam bekerja dan memiliki rasa keterperdulian yang tinggi sesama karyawan dan juga memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan atau manajer sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan memiliki niat untuk memajukan kesejahteraan perusahaan serta memiliki rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Pada sebagian karyawan didapati pula prosentase 20% karyawan PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi yang berkategori rendah dengan jumlah 5 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan kurang memiliki Iklim Kerja yang baik. Kejadian seperti ini dimungkinkan adanya karyawan yang memiliki persepsi yang tidak sesuai kepada lingkungan perusahaan sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerjanya, karyawan yang memiliki sifat kurang nyaman dan merasa terabaikan kesejahteraannya oleh perusahaan sehingga menampakkan penurunan dalam kualirtas saat bekerja, lingkungan dan kondisi sosial dalam perusahaan yang tidak sesuai dapat menjadikan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Hoy dan Miskel (2008:198), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan

kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti iklim kerja kantor yang kondusif akan berdampak pada kinerja karyawan.

Pentingnya iklim kerja juga dijelaskan teori oleh Roche dalam Daryanto, (2015:10), iklim kerja adalah sebagai hubungan antar personal, social dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam lingkungan kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Marzuki dalam Supardi (2014:121), iklim kerja karyawan adalah keadaan sekitar perusahaan dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk bekerja yang dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Paster dan Steer (1991) dalam Albaar (2011) menyatakan iklim kerja merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.

Litwin dan Stringer dalam Sukarya (1995) mengatakan bahwa iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam lingkungan kerja yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut.

Gilmer (1967) dalam Sukarya (1995) berpendapat bahwa terdapat empat jenis iklim kerja dalam organisasi yaitu *a paternal, passive company*; *a paternal, agresive company*; *an impersonal, agresive company*; dan *an impersonal, passive company*.

Berbagai macam jenis iklim kerja yang ada di PG Kebon Agung yang beberapa sesuai dengan yang diungkapkan oleh Gilmer (1967) yaitu 1). *A paternal, passive company* yang menjelaskan bahwa iklim ini berada pada perusahaan yang telah mapan dan telah berdiri lama. Perusahaan dengan iklim ini berjalan secara konservatif dan memiliki reputasi sebagai tempat bekerja seumur hidup bagi karyawannya. Yang membatasinya adalah ketidakmampuan dan masa pensiun bagi karyawannya. 2). *A paternal, aggressive company* iklim ini secara umum berlaku pada perusahaan yang dikategorikan telah mapan. Pihak manajemen mengharapkan tidak sedikit keuntungan dari para pekerjanya, tetapi pihak manajemen juga memberi imbalan yang memuaskan bagi para karyawannya. 3). *An impersonal, aggressive company* iklim kerja pada perusahaan ini mengupayakan para pekerjanya untuk terampil dalam bekerja. Para pekerja dituntut untuk terampil dalam melakukan pekerjaannya dan itu memberikan tekanan yang sering dihadapi para karyawan bahkan menjadi keseharian mereka. 4) *An impersonal, passive company* iklim kerja pada perusahaan mempunyai pengawasan yang memusatkan dalam hal kinerja, produksi, kebijaksanaan, keuangan sehingga perbedaan dalam iklim kerja perusahaan cenderung berputar pada persoalan-persoalan sehari-hari.

2. Tingkat Kinerja Karyawan Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi di PG Kebon Agung Malang

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Kinerja Karyawan didapatkan kategori terbanyak pada kategori sedang mencapai 76% dalam frekuensi jumlah 19 karyawan dari jumlah total 25 karyawan, sementara pada kategori tinggi

sebesar 16% dalam jumlah sebanyak 4 karyawan dan yang berada pada kategori rendah sebanyak 8% dalam jumlah sebanyak 2 karyawan.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi memiliki tingkat kinerja yang sedang. Ini kemungkinan bahwa hal tersebut disebabkan oleh adanya kualitas sumber daya manusianya yang sudah cukup baik dalam hal penguasaan pada pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan, dan karyawan cukup efektif dalam penggunaan waktu dalam proses bekerja untuk memaksimalkan hasil dari pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan porsi masing-masing dari karyawan pada perusahaan.

Adapun karyawan yang memiliki tingkat kinerja karyawan pada kategori tinggi terbukti bahwa adanya prosentase 16% dalam jumlah 4 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan pada perusahaan ini mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki keinginan yang sangat tinggi dalam berprestasi kerja, suka membantu sesama rekan kerja dan tidak pemilih dalam membantu dan bersosial dengan rekan kerjanya, selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan, memberikan masukan guna untuk kemajuan perusahaan, berpartisipasi aktif terhadap segala aktifitas perusahaan dan selalu dapat memberikan penanganan yang tepat dan cepat untuk keefektifan kerjanya.

Pada sebagian karyawan didapati pula prosentase 8% karyawan PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi yang

berkategori rendah dalam jumlah sebanyak 2 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan kurang memiliki kinerja karyawan yang baik. Hal seperti ini dimungkinkan adanya individu yang memiliki kualitas bekerja yang kurang efektif seperti halnya dalam penguasaan alat dalam bekerja yang tidak begitu menguasai lalu menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak optimal dalam penyelesaiannya dan memiliki hubungan sosial yang cukup kurang dengan karyawan atau rekan kerja di perusahaan sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kinerjanya, karyawan yang memiliki sifat seperti merasa kurangnya dihargai oleh lingkungan kerjanya sehingga memunculkan ketidak profesionalan dalam bekerja.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:9) mengemukakan bahwa kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dari definisi tersebut dapat diketahui jika kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan yang berupa kualitas (mutu yang dihasilkan oleh karyawan) serta kuantitas (jumlah yang diselesaikan oleh karyawan) dalam periode waktu tertentu sebagai bentuk tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja.

Menurut A. Dale Timpe (dalam Mangkunegara. 2007: 15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan

tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan pada tindakan.

Di dalam perusahaan terdapat target pencapaian yang harus diraih oleh karyawan. Ketika seorang karyawan itu mampu untuk mencapai target yang telah perusahaan tetapkan secara optimal, maka dapat dikatakan jika karyawan tersebut telah menghasilkan kinerja yang optimal dan memuaskan dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan target yang telah ditentukan.

3. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan TUK Devisi Pimp & Administrasi di PG Kebon Agung Malang

Berdasarkan data pada table 4.12 bahwa nilai sig. = 0.004 dengan nilai F= 9,929. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel X yakni iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yakni kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat iklim kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi.

Besarnya pengaruh yang diberikan variabel iklim kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 4.13 iklim kerja memberikan pengaruh sebesar 30.2% terhadap kinerja karyawan dalam melakukan segala aktivitas bekerja di perusahaan.

Dari analisis diatas dapat dikatakan bahwa iklim kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja pada karyawan. Dengan demikian, Hal sejalan dengan iklim kerja. Iklim kerja yang baik, juga akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Hasil ini sesuai dengan Litwin dan Stringer dalam Sukarya (1995) mengatakan bahwa iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam lingkungan kerja yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja dengan rasa keleluasaan dan tanggung jawab dalam bertindak sesuai standar kewenangan yang dimiliki, serta adanya penghargaan dan kejelasan tugas dalam bekerja, dan adanya saling mendukung diantara anggota di dalam kelompok kerja. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap perestasi kerja pegawai. Iklim yang ada di dalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Jadi, tinggi rendahnya semangat kerja seseorang juga dipengaruhi oleh keadaan kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja.

Setelah mendapatkan iklim kerja, dimensi kinerja karyawan mampu meningkat dari sebelum mendapatkan pengaruh, beberapa dimensi tersebut yaitu dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu akan semakin meningkat dalam hal efektivitas biaya juga akan meningkat dan akan lebih optimal karena mendapat efek dari iklim kerja yang lebih baik, dan juga hubungan sesama karyawan akan semakin dekat dan akrab, dari segi perilaku karyawan akan semakin aktif untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan lain di dalam perusahaan, dan dari segi kognitif karyawan akan semakin kreatif untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Charles L. Salindeho (2016) menunjukkan bahwa variabel iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan, aspek aspek yang ada pada iklim kerja tersebut menunjukkan pengaruh terhadap pegawai di sekretariat daerah kabupaten kepulauan siau tagulandang. Berdasarkan uraian di atas pula, iklim kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya di PG Kebon Agung khususnya pada bagian TUK devisi Pimp & Administrasi.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian. Pada bagian pertama akan berisi kesimpulan hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah. Pada bagian kedua akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan tema yang sama.

A. KESIMPULAN

Dari berbagai pembahasan pada BAB 4 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat iklim kerja yang berkategori tinggi berjumlah 7 karyawan dengan prosentase 28%, sedangkan iklim kerja yang berkategori sedang berjumlah 13 karyawan dengan prosentase 52%, dan yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 5 karyawan dengan prosentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat iklim kerja PG Kebon Agung Bagian TUK Devisi Pimp & Administrasi tergolong sedang.
2. Tingkat kinerja karyawan dalam melakukan segala pekerjaan di perusahaan yang berkategori tinggi berjumlah 4 karyawan dengan prosentase 16%, sedangkan kinerja karyawan yang berkategori sedang berjumlah 19 karyawan dengan prosentase 76%, dan yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 2 karyawan dengan prosentase 8%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan dalam bekerja di PG Kebon Agung Bagian TUK Devisi Pimp & Administrasi tergolong sedang.

3. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan pada analisis regresi sederhana menyatakan bahwa $F_{(\text{hitung})} \geq F_{(\text{tabel})}$ yaitu $9,929 \geq 4,18$ maka hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak yaitu dinyatakan adanya pengaruh positif antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, jika pengaruh iklim kerja tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan begitu sebaliknya jika iklim kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam nilai *adjusted R square* yaitu 0,302 dengan prosentase 30,2%. Artinya iklim kerja memberikan pengaruh sebesar 30,2% terhadap kinerja karyawan.

B. SARAN

Dari pernyataan-pernyataan diatas yang berkaitan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka ada beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada berbagai pihak, antara lain.

1. Bagi karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan para karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja agar dapat memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan dan lebih memaksimalkan proses dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang diinginkan.

2. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaan agar dapat memberikan

situasi lingkungan yang ideal bagi karyawan dan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti lebih memperhatikan waktu, dan kondisi lapangan saat proses penelitian sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang sesuai oleh harapan peneliti selanjutnya. Penelitian ini dapat digunakan menjadi salah satu sumber data tambahan bagi penelitin selanjutnya yang berkaitan terhadap iklim kerja karyawan dan kinerja karyawan. Dan untuk menentukan subyek penelitian di tempat yang berbeda dan di bagian yang berbeda yang sekiranya memiliki tingkat iklim kerja dan kinerja yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluguro, K. S. (2004). Analisis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Semarang. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Albaar, A. (2011). *Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Keperawatan dalam Pendokumentasian Asuhan Pasien di RSUD Cilegon Tahun 2011*. Tesis Pasca Sarjana FKM UI.
- Anogara, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aquilano & Chase, (1981). *Manajemen Personaliala edisi kedua*. PT. Pustaka Binama Pressindo. Jakarta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi VI). Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas (edisi 4)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. (1993). *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Bungin, B. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Burns, T. & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*, London: Tavistock.
- Chasanah, N. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis*: Universitas Diponegoro Semarang.
- Creswell J. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler & Gary (2011). *Human Resource Management, Tenth Edition*, Prentice Hall.
- Daryanto & Tutik, R. (2015). *Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta, Gava Media.

- Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagia Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal studi manajemen & Organisasi*. 3(1): h:12-27.
- Hakim. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitemen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI* 2(2): 165-180.
- Hariska, R. (2008). Hubungan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Keramik Bandung. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Hasibuan, H, Malayau S.p. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Education Administration : Theory Research, and Practice*. Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Karismawan. (2005). *Iklim Kerja Perusahaan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2006). *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Melinda, S. P. (2011). *Pengaruh Iklim Kerja Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan pada Perawat Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan*. Tesis Tidak Dipublikasikan. Program Studi Magister Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Michelle & Megawati. (2005). *Tingkat Pengembalian Investasi Dapat Diprediksi Melalui Profitabilitas, Likuiditas, dan Leverage*. Kumpulan Jurnal Ekonomi_com.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nongkeng, Hasan; Armanu; Troena, EA; Setiawan, Margono. (2012). "Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar." *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10.

- Pramono, A. (2004). Analisis Keterampilan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD H.Sahudin Kutacane. Medan: Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava media.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Salindeho, C. L. (2016). Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Risen Bisnis dan Manajemen*, 303-315.
- Sani & Mashuri. (2010). *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. Malang : UIN Press.
- Sari Kusuma Dewi & Agus Frianto. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Singarimbun, M. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- V. Wiratna Sujarweni. (2008). *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi & Umum*. Global Media Informasi. Yogyakarta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- S. Munawir. (2004). *Analisis Laporan Keuangan*, Edisi Ke-4, Liberty, Yogyakarta. Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). 2004. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumantri, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Sukarya, W. S. (1995). *Studi Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di Unit Gawat Darurat RS Hasan Sadikin Bandung Tahun 1995*. Tesis Program Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat.

- Usman, H. (2009). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi 3, Bumi Aksara, Jakarta.
- Weston, F. J & Thomas, E Copeland. (2010). *Manajemen Keuangan Jilid 2*. Jakarta :Binarupa Aksara Publisher.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarsunu. T. (2010). *Statistik dalam Penelitian psikologi & Pendidikan*. Malang: UMM Press.





LAMPIRAN

Lampiran 1

IDENTITAS DIRI :

Silahkan diisi dengan identitas yang sebenar-benarnya, data yang saudara berikan akan dirahasiakan sepenuhnya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian semata.

Nama	:
Bekerja pada bagian	:

PETUNJUK PENGISIAN :

- Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan cermat.
- Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan yang akan anda pilih sesuai dengan keadaan yang saudara alami saat ini, tidak ada benar ataupun salah dalam jawaban yang saudara berikan.
- Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia diantaranya:

SS = Bila pernyataan **Sangat Sesuai** dengan keadaan diri anda

S = Bila pernyataan **Sesuai** dengan keadaan diri anda

TS = Bila pernyataan **Tidak Sesuai** dengan keadaan diri anda

STS = Bila pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan diri anda

- Jika terjadi kesalahan pengisian, maka coretlah jawaban yang salah dan beri tanda pada pilihan jawaban yang benar.

		√		√	
--	--	---	--	--------------	--

- Jawablah setiap pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewat, jika menurut saudara ada dua jawaban yang sesuai dengan diri saudara, maka pilihlah satu saja yang paling sesuai dengan diri saudara

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja di tempat yang cukup terang				
2	Saya merasa nyaman di tempat kerja karena ruangnya ber-AC				

3	Menurut saya hubungan rekan kerja di perusahaan ini tidak ada kendala				
4	Menurut saya bertegur sapa antar teman sekerja di perusahaan ini menjadi kebiasaan				
5	Saya merasa atasan selalu memuji hasil kinerja dari karyawannya saat bekerja				
6	Menurut saya atasan tidak pernah meragukan kemampuan bekerja para karyawannya				
7	Saya merasa penerangan di tempat kerja sudah cukup mendukung suasana bekerja				
8	Menurut saya kantor ini cukup tenang dan jauh dari kebisingan suara				
9	Menurut saya, rekan kerja di kantor mudah untuk di ajak berinteraksi				
10	Saya beranggapan untuk mempercayai rekan kerja saat meminta bantuan dalam urusan kerja				
11	Saya merasa atasan selalu meberikan pujian kepada karyawannya yang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu				
12	Saya merasa atasan selalu memberikan perhatian dan pengarahan terhadap karyawannya agar dapat bekerja dengan baik				
13	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik				
14	Saya beranggapan cenderung merasa nyaman di dalam tempat kerja				
15	Saya mencoba berusaha untuk tidak membedakan bedakan antar karyawan saat bekerja				
16	Saya berusaha untuk ikut terlibat dengan				

	kegiatan social yang diadakan oleh perusahaan				
17	Saya mendapatkan kesempatan yang sama dari atasan untuk mengerjakan tugas penting				
18	Menurut saya atasan selalu memberikan arahan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya tanpa kesalahan				
19	Saya berusaha untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan				
20	Saya berusaha untuk mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu perusahaan				
21	Saya berusaha untuk masuk sesuai jadwal kerja perusahaan				
22	Saya berusaha untuk tidak meminta anggaran ke perusahaan untuk kepentingan pribadi				
23	Saya mencoba untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang di tugaskan setiap hari				
24	Saya merasa mampu untuk mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan				
25	Saya berusaha untuk mampu melakukan pekerjaan sesuai permintaan perusahaan				
26	Saya mencoba untuk tidak pulang sebelum jam kerja berakhir				
27	Saya merasa mampu untuk bekerja sesuai standar dan anggaran yang ditentukan				
28	Saya berusaha untuk tidak menunda pekerjaan yang diberikan				
29	Saya merasa mampu bekerja secara rapid an teliti				
30	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan				
31	Saya mampu menggunakan alat kerja sesuai				

	pekerjaan yang ditugaskan				
32	Saya mencoba untuk datang lebih awal saat bekerja				
33	Saya merasa mampu untuk mengerjakan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan				
34	Saya berusaha untuk bekerja dengan serius serta memaksimalkan waktu di perusahaan				
35	Saya bekerja lebih giat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lebih awal				
36	Saya berusaha memaksimalkan kemampuan untuk kemajuan perusahaan				
37	Saya mencoba berusaha untuk mengikuti semua prosedur kerja yang ada di perusahaan				

Lampiran 2

Variabel Iklim Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	44.84	24.723	.540	.836
VAR00003	45.16	25.223	.462	.841
VAR00004	44.92	25.493	.499	.839
VAR00005	45.32	21.560	.787	.818
VAR00006	44.56	26.507	.382	.845
VAR00007	44.60	25.500	.579	.836
VAR00008	45.00	24.333	.586	.834
VAR00009	45.40	23.167	.623	.831
VAR00010	45.28	25.960	.318	.850
VAR00011	45.36	26.240	.326	.848
VAR00013	45.16	25.807	.367	.846
VAR00015	45.00	24.667	.531	.837
VAR00016	44.88	26.443	.315	.848
VAR00017	44.96	26.207	.380	.845
VAR00018	44.92	25.993	.492	.840

Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	43.00	29.917	.330	.894
VAR00002	43.16	27.973	.617	.883
VAR00004	42.96	27.873	.651	.882
VAR00005	43.16	26.973	.699	.879
VAR00007	43.08	27.910	.746	.879
VAR00008	43.08	27.327	.590	.884
VAR00009	43.20	29.917	.396	.891
VAR00010	43.40	28.667	.638	.883
VAR00012	43.08	28.243	.515	.888
VAR00013	43.12	27.943	.588	.884
VAR00014	43.12	27.693	.847	.876
VAR00015	43.36	28.407	.424	.893
VAR00017	43.00	28.917	.589	.885
VAR00018	42.96	27.957	.561	.885
VAR00019	43.12	30.027	.382	.892

Lampiran 3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Iklim Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	15

Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	15

Lampiran 4

Hasil Uji Linearitas

Variabel iklim kerja terhadap kinerja karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between	(Combined)	448.833	13	34.526	1.161	.407
	Groups	Linearity	233.979	1	233.979	7.867	.017
		Deviation from Linearity	214.854	12	17.905	.602	.802
	Within Groups		327.167	11	29.742		
	Total		776.000	24			

Lampiran 5

Hasil Analisis Regresi

Variabel Iklim kerja terhadap Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.302	.271	4.854

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.979	1	233.979	9.929	.004 ^b
	Residual	542.021	23	23.566		
	Total	776.000	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.038	8.990		2.007	.057
	X	.584	.185	.549	3.151	.004

a. Dependent Variable: Y

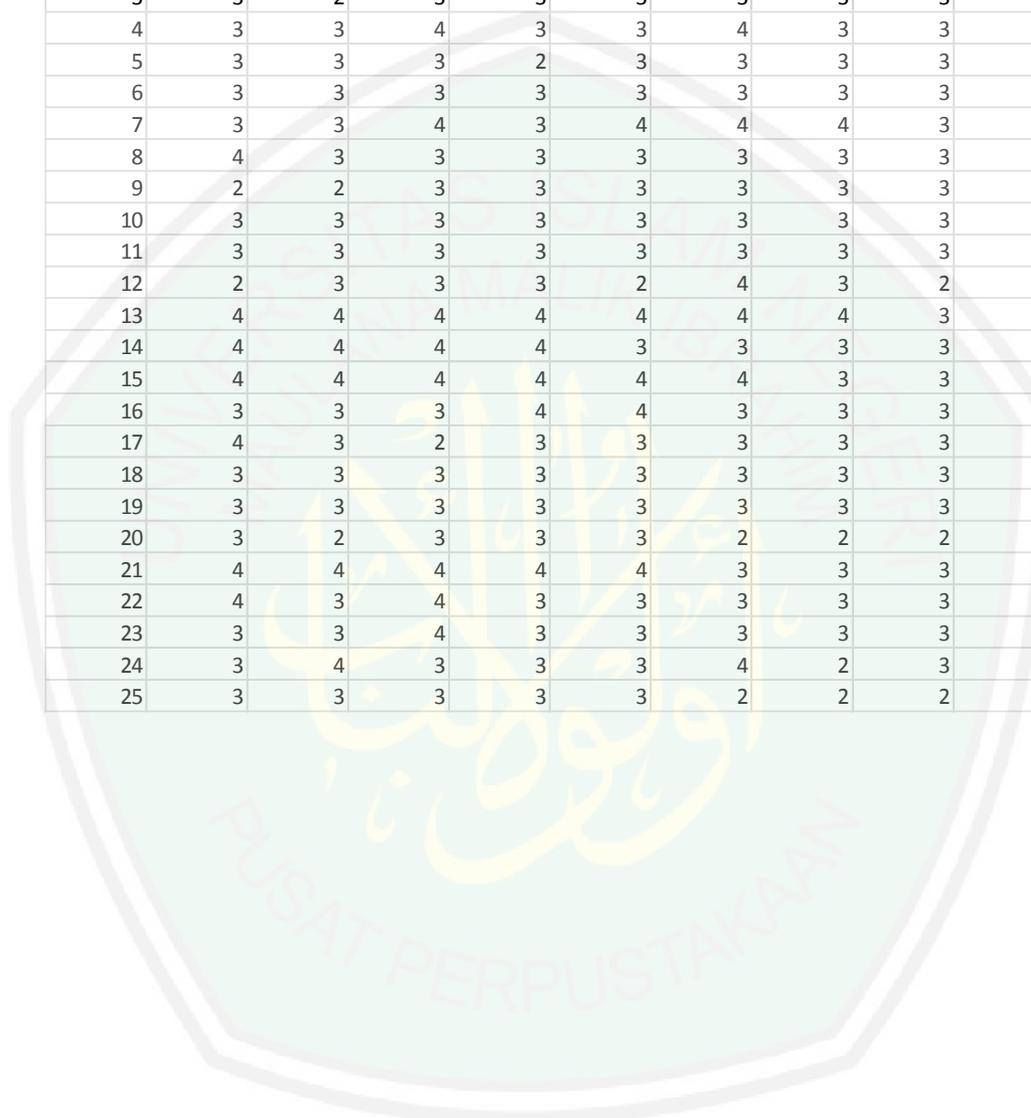
Lampiran 6

Distribusi Skor Skala Iklim Kerja

no	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	15	16	17	18	
1	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	42
2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	52
3	2	2	2	1	4	3	2	1	2	2	3	2	4	3	3	36
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	55
5	4	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	46
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	54
8	4	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	44
9	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	52
10	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
11	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	46
12	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	54
13	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	53
14	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	42
15	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	52
16	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	49
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	47
18	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	40
19	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	53
20	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48
21	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	56
22	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	54
23	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	51
24	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	44
25	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	42

Distribusi Skor Skala Kinerja

no	19	20	22	23	25	26	27	28	30	31	32	33	35	36	37	
1	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3	30
2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	48
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	43
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	50
5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	42
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	46
7	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	53
8	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	43
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	42
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	45
12	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	44
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	56
14	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	50
15	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	49
16	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
17	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
20	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	39
21	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	57
22	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	49
23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47
24	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	45
25	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	41



Lampiran 7

Bukti Konsultasi

Nama : Muhammad Giant Audreya Baskara

NIM : 13410202

Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si

Judul Skripsi :

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Bag. T.U.K Dev.
Pimp & Administrasi Pakisaji, Malang

No	Tanggal	Kegiatan	Paraf
1	31 Agustus 2017	Pertemuan Pertama dan Penjadwalan Konsultasi	
2	7 September 2017	Konsultasi Proposal Skripsi (BAB I, II, & III)	
3	28 September 2017	Revisi & ACC Proposal Skripsi (BAB I, II, & III)	
4	18 Oktober 2017	Konsultasi revisi sempro	
5	14 Desember 2017	Konsultasi BAB IV	
6	21 Desember 2017	Konsultasi BAB V	
7	28 Desember 2017	Konsultasi Abstrak	
8	4 Januari 2018	Konsultasi keseluruhan dan ACC	

Malang, 4 Januari 2018

Dosen Pembimbing


Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 19731122 199903 1 003

Lampiran 8

Surat Pengantar dan Surat Balasan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan. Gajayana 50 Telepon / Faksimile +62341 - 558916 Malang 65144
Website : www.uin-malang.ac.id / <http://psikologi.uin-malang.ac.id>

Nomor : 796 /Un.3.4/TL.03/6/2017
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

9 Juni 2017

Kepada Yth : **Pimpinan PG Kebon Agung**
Di
Malang

Dengan hormat

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bpk/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan penelitian skripsi kepada :

Nama/NIM : M. Gian Audreya Baskara (13410202)
Tempat Penelitian : PG Kebon Agung Malang
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang
Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si, Psi

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si

Tembusan :
1. Dekan
2. Wakil Dekan
3. Arsip



PT KEBON AGUNG
PABRIK GULA KEBON AGUNG
Kotak Pos 80 Telp. (0341) 801371 - 801064 Fax. (0341) 801143 - Malang 65102

No : AE/17.342

Kepada :
Yth. a.n.Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Islam Negeri Malang
Jl. Gajayana 50, 65144
Malang

Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**
Surat Sdr. No. 796/Un.3.4/TL.03/6/2017

Dengan hormat,

Menjawab surat saudara tersebut diatas dengan ini dibentahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui Permohonan Ijin Penelitian skripsi yang akan dilaksanakan Mahasiswa/I saudara:

No.	N a m a	Fakultas	NIM
1.	M.Gian Audreya Baskara	Psikologi	13410202

Berkenaan dengan perihal tersebut kami memberikan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Permohonan Ijin Penelitian Skripsi dapat dimulai pada **3 Juli 2017** dengan membawa surat jawaban dari Perusahaan.
2. Berpakaian rapi dengan memakai atribut atau identitas Mahasiswa.
3. Mentaati Peraturan yang berlaku di Perusahaan dan dapat menjamin rahasia Perusahaan.
4. Perusahaan tidak memberikan fasilitas dalam bentuk apapun.
5. Segala resiko yang timbul akibat pelaksanaan Permohonan Ijin Penelitian skripsi diluar tanggung jawab Perusahaan.
6. Setelah selesai diharap untuk menyerahkan laporan tertulis hasil Permohonan Ijin Penelitian Skripsi tersebut kepada Perusahaan.

Demikian agar dilaksanakan sebaik-baiknya.

Malang, 21 Juni 2017

PT KEBON AGUNG
PABRIK GULA KEBON AGUNG

Hendro Setiaji
Pemimpin

Lampiran 9 : Naskah Publikasi

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PG KEBON AGUNG BAGIAN TATA USAHA KEUANGAN DEVISI PIMPINAN DAN ADMINISTRASI PAKISAJI MALANG

Muhammad Giant Audreya Baskara

Andik Rony Irawan, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Jzena7x@gmail.com

Abstrak Kinerja karyawan kemungkinan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya oleh iklim kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan dua skala, yaitu skala iklim kerja dan kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 25 karyawan PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Divisi Pimpinan dan Administrasi yang pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $sig = 0,004$ atau $sig < 0,05$.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Kinerja Karyawan

PG Kebon Agung Malang merupakan tempat penelitian kami, terutama di bagian Tata Usaha Keuangan Divisi Pimpinan dan Administrasi. Penelitian ini memang bermula karena peneliti pernah PKL di lokasi tersebut dan sudah lumayan mengetahui beberapa hal di lokasi.

PG. Kebon Agung Malang merupakan salah satu perusahaan penghasil gula yang besar dengan bangunan pabrik seluas 67,523 Ha yang berlokasi di Jl.Raya Kebon Agung No 1 Malang pabrik gula yang memproduksi dengan kualitas GKP-I ini memperkerjakan kurang lebih dari 850 karyawan yang terbagi menjadi empat Bagian diantaranya Bagian Tata Usaha Keuangan, Bagian Teknik, Bagian Pabrikasi, dan Bagian Tanaman. Sejak tahun 1905 sampai saat ini peningkatan kapasitas giling berkembang pesat mencapai 10.000 ton hingga 15.000 ton tebu. Adanya peningkatan produksi setiap tahunnya merupakan kerjasama yang baik antara karyawan dengan atasan sehingga karyawan perlu

mendapat balas jasa dari perusahaan sesuai dengan standar kerja yang dicapai oleh karyawan.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,2004:309).

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangibile*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Produktifitas karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM karyawan. Ukuran kinerja dalam dunia penelitian dan pengembangan adalah mutu hasil riset, tingkat adopsi dan difusi hasil penelitian, serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat. Jadi, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan autonome. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan dan industri maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis,2007: 153).

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain: *Quantity* (kuantitas), *Quality* (kualitas), *Timeliness* (ketepatan waktu), *Cost effectiveness* (efektivitas biaya), *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan).

Secara teoritis terdapat beberapa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. diantaranya motivasi kerja, kemampuan kerja, perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, leadership, misi strategi, budaya perusahaan, kinerja individu dan organisasi, praktik manajemen, struktur, iklim kerja. Namun demikian dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada dua variabel yaitu iklim kerja dan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada kondisi di lapangan yang menunjukkan indikasi bahwa kedua variabel tersebut belum sesuai dengan harapan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Reichers dan Scheinder (1990, dalam Aluguro, 2004) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja

Iklim kerja sebagai sebuah hasil dari tingkah laku anggota-anggota organisasi. Iklim organisasi secara relatif merupakan kualitas lingkungan internal dari organisasi yang dipertahankan dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain, meliputi : hasil dari perilaku dan kebijakan anggota organisasi tersebut dengan organisasi lain, sesuatu yang dirasakan dan diterima oleh anggota organisasi lain, dijadikan sebagai dasar dalam menafsirkan sesuatu dan bertindak sebagai sumber tekanan untuk aktifitas yang sebenarnya (Karismawan, 2005).

Iklim kerja organisasi adalah keadaan yang berada disekitar organisasi yang mendukung kegiatan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut (Hasibuan:2007). Sedangkan menurut Hasibuan (2007) Faktor-faktor yang mencakup iklim kerja organisasi adalah: Lingkungan pekerjaan, Hubungan sesama anggota organisasi, Kepemimpinan dalam organisasi.

Milton (1981, dalam Hariska, 2008) mengemukakan bahwa iklim kerja didasarkan kepada kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung lama, dipengaruhi oleh anggotanya, dan mempengaruhi tingkah laku anggotanya sehingga bisa digambarkan ke dalam sebuah atribut yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, menyatakan bahwa iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana faktor-faktor iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka), yang diolah dengan menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran angka tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006: 12). Menurut Kerlinger (dalam Azwar, 2010: 74), definisi operasional merupakan suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau

tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk variabel itu. Iklim Kerja menunjukkan segala sesuatu yang terdapat di dalam lingkungan kerja seorang karyawan yang dapat berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap keadaan karyawan tersebut ataupun orang-orang lain yang ada di sekitarnya. Kinerja Karyawan yaitu merupakan hasil keterkaitan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, di dalam kinerja karyawan tersebut terdapat 4 dimensi yaitu: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan efektivitas biaya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan dalam mengikuti dalam melakukan pekerjaan di PG Kebon Agung Bagian. Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi, Pakisaji, Malang.

Metode

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi sederhana. Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah iklim kerja. Sampel penelitian yang diambil sebanyak 25 karyawan dari jumlah populasi keseluruhan sebanyak 31 karyawan. Teknik pengumpulan datanya menggunakan dua skala yaitu skala iklim kerja dan kinerja karyawan.

Aitem valid dalam skala iklim kerja berjumlah 15 aitem dengan angka koefisien reliabilitas sebanyak 0,849. Sementara untuk skala kinerja karyawan aitem yang valid berjumlah 15 aitem dari 19 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,892. Aitem yang dipilih adalah aitem dengan daya diskriminasi sebesar 0,3.

Hasil

Penelitian ini menggunakan uji linearitas, dari hasil analisis uji linieritas didapatkan nilai *deviatin from linierity* 0,802 dalam *signifikan* 0,05 dari bentuk hubungan tersebut memenuhi ketentuan nilai $> 0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat hubungan linier dari bentuk hubungan tersebut.

Tabel 1
Hasil Frekuensi dan Prosentase

Variabel	Frekuensi			Prosentase		
	Tinggi	Sedang	Rendah	Tinggi	Sedang	Rendah
Iklm Kerja	7	13	5	28%	52%	20%
Kinerja Karyawan	4	19	2	16%	76%	8%

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa Karyawan di PG Kebon Agung memiliki iklim kerja dan kinerja karyawan sedang. Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,05. Tanda positif menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi dukungan sosial orangtua maka semakin tinggi keterlibatan siswa.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Iklim Kerja didapatkan kategori terbanyak pada kategori sedang mencapai 52% dalam frekuensi jumlah 13 subjek dari jumlah total 25 subjek, yang artinya bahwa karyawan PG Kebon Agung pada devisi Pimp & Administrasi mendapat Iklim Kerja yang sedang.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Hoy dan Miskel (2008:198), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Hal ini berarti iklim kerja kantor yang kondusif akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel Kinerja Karyawan didapatkan kategori terbanyak pada kategori sedang mencapai 76% dalam frekuensi jumlah 19 subjek dari jumlah total 25 subjek, yang artinya bahwa karyawan PG Kebon Agung pada devisi Pimp & Administrasi mendapat tingkat Kinerja Karyawan yang sedang.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:9) mengemukakan bahwa kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam

melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dari definisi tersebut dapat diketahui jika kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan yang berupa kualitas (mutu yang dihasilkan oleh karyawan) serta kuantitas (jumlah yang diselesaikan oleh karyawan) dalam periode waktu tertentu sebagai bentuk tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja.

Berdasarkan data hasil uji regresi sederhana didapatkan bahwa adanya pengaruh iklim kerja dengan kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan tabel 4.12, bahwa nilai sig. = 0.004 dengan nilai $F = 9,929$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel X yakni iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y yakni kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat iklim kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Bagian Tata Usaha Keuangan Devisi Pimpinan dan Administrasi.

Besarnya pengaruh yang diberikan variabel iklim kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 4.13 iklim kerja memberikan pengaruh sebesar 30.2% terhadap kinerja karyawan dalam melakukan segala aktivitas bekerja di perusahaan.

Dari analisis diatas dapat dikatakan bahwa iklim kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja pada karyawan. Dengan demikian, Hal sejalan dengan iklim kerja. Iklim kerja yang baik, juga akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Hasil ini sesuai dengan Litwin dan Stringer dalam Sukarya (1995) mengatakan bahwa iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam lingkungan kerja yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut.

Simpulan

Dari berbagai pembahasan pada bab iv dapa ditarik kesimpulan sebagai berikut: Tingkat iklim kerja yang berkategori tinggi berjumlah 7 karyawan dengan prosentase 28%, sedangkan iklim kerja yang berkategori sedang berjumlah 13 karyawan dengan prosentase 52%, dan yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 5 karyawan dengan prosentase 20%. Hal ini menunjukkan

bahwa tingkat iklim kerja PG Kebon Agung Bagian TUK Devisi Pimp & Administrasi tergolong sedang. Tingkat kinerja karyawan dalam melakukan segala pekerjaan di perusahaan yang berkategori tinggi berjumlah 4 karyawan dengan prosentase 16%, sedangkan kinerja karyawan yang berkategori sedang berjumlah 19 karyawan dengan prosentase 76%, dan yang masuk dalam kategori rendah berjumlah 2 karyawan dengan prosentase 8%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan dalam bekerja di PG Kebon Agung Bagian TUK Devisi Pimp & Administrasi tergolong sedang. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan pada analisis regresi sederhana menyatakan bahwa $F_{(hitung)} \geq F_{(tabel)}$ yaitu $9,929 \geq 4,18$ maka hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak yaitu dinyatakan adanya pengaruh positif antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, jika pengaruh iklim kerja tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan begitu sebaliknya jika iklim kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam nilai *adjusted R square* yaitu 0,302 dengan prosentase 30,2%. Artinya iklim kerja memberikan pengaruh sebesar 30,2% terhadap kinerja karyawan.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti lebih memperhatikan waktu, dan kondisi lapangan saat proses penelitian sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang sesuai oleh harapan peneliti selanjutnya. Penelitian ini dapat digunakan menjadi salah satu sumber data tambahan bagi penelitin selanjutnya yang berkaitan terhadap iklim kerja karyawan dan kinerja karyawan. Dan untuk menentukan subyek penelitian di tempat yang berbeda dan di bagian yang berbeda yang sekiranya memiliki tingkat iklim kerja dan kinerja yang sesuai.

Bagi karyawan Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan para karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja agar dapat memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan dan lebih memaksimalkan proses dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang diinginkan.

Bagi perusahaan Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaan agar dapat memberikan situasi lingkungan yang ideal bagi karyawan dan dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluguro, K. S. 2004. Analisis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Semarang. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi VI). Jakarta : Rineka Cipta."
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. (1993). *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Hariska, Rica. 2008. Hubungan Iklim Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Besar Keramik Bandung. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Hasibuan, H, Malayau S.p. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karismawan. (2005). *Iklim Kerja Perusahaan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sukarya, Wawang. S. (1995). *Studi Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di Unit Gawat Darurat RS Hasan Sadikin Bandung Tahun 1995*. Tesis Program Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat.