

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Penelitian

1. Sejarah

PT. Bangkit Era Jaya dikalangan masyarakat Sumenep sudah menjalankan aktifitas operasionalnya selama 4 tahun terhitung sejak tahun 2009 silam dengan jumlah karyawan saat ini sekitar 73 orang yang terdiri dari 63 sales, admin, dan supervisor. Perusahaan yang Didirikan pada tahun 2009 itu oleh Bapak Eko Kristianto, pada awalnya perusahaan PT. Bangkit Era Jaya Bersama dengan sekitar 40 orang karyawan yang rata –rata merupakan penduduk asli sekitar.

Pada awal pendiriannya memprioritasnya 70 produksinya untuk mensuplai rokok jenis rindang kepada beberapa rekan Bapak Eko Kristianto. Mengingat semakin meningkatnya permintaan pasar dan pengembangan bisnis ke produk lain, maka pada tahun 2011 bapak eko mulai memasuki pelosok-pelosok desa di Sumenep.

2. Visi misi

VISI MISI :Perusahaan yang bertanggung-jawab secara sosial yang memandang ke arah cakrawala peluang bisnis yang lebih luas ke masa depan. Dan menjadi perusahaan tembakau terkemuka di Indonesia.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan pengumpulan data yaitu menyebarkan angket kepada karyawan di PT.Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep dilakukan pada tanggal 22,23,24, dan 27 Desember 2014. Tidak ada hambatan yang berarti dalam penyebaran angket karena dalam proses penyebaran angket dilaksanakan saat karyawan sedang istirahat atau saat check lock kehadiran dan pulang. Angket disebarkan pada karyawan dengan posisi sales. Pada penelitian ini disebarkan angket sejumlah 63 eksemplar.

C. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Perhitungan validitas dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi product moment dari Pearson. Semua pengolahan data dilakukan dengan komputer program SPSS versi 16. pengukuran reliabilitas tiap-tiap butir menggunakan teknik analisis koefisien Alpha dari Cronbach.

Hasil analisis butir untuk 47 item angket iklim organisasi (angket I) yaitu terdapat 45 butir item yang valid dan 2 butir item yang gugur.

Tabel 4.1

Item Valid Angket Iklim Organisasi

NO	IKLIM ORGANISASI	ITEM VALID	ITEM GUGUR
1	Konformitas	2,8,16,24,28,30,33	
2	Tanggungjawab	10,15,18,23,26,39,41	5
3	Standar Pelaksana Pekerjaan	7,14,22,32,34,36,37,40	
4	Imbalan	3,6,12,20,27	
5	Kejelasan	1,21,29,31,42	

	Keorganisasian		
6	Hubungan Interpersonal dan Semangat Kelompok	4,9,13,17,19,25,35,38	11
7	Kepemimpinan	43, 44,45,46,47	
	Jumlah	45	2

Hasil analisis butir untuk 10 item angket kinerja karyawan (angket II) terdapat 10 butir item valid dan 0 butir item gugur.

Tabel 4.2
Item Valid Angket Kinerja Karyawan

NO	KINERJA KARYAWAN	ITEM VALID	ITEM GUGUR
1	Kualitas	1,2	
2	Produktifitas	3,4	
3	Pengetahuan pekerjaan	5	
4	Dapat Dipercaya	6,7	
	Ketepatan Waktu	8,9	
	Kebebasan	10	
	Jumlah	10	0

2. Reliabilitas

Tabel 4.3
Rangkuman Uji Reliabilitas

VARIABEL	ALPHA	KETERANGAN	KESIMPULAN
Iklm Organisasi	0,956	Alpha > 0,90	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,805	Alpha < 0,90	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tersebut, dapat diartikan bahwa variabel bebas iklim organisasi memiliki nilai korelasi Alpha sebesar 0,956, maka penelitian yang digunakan ini dapat dipercaya (sangat reliabel). Variabel terikat kinerja karyawan memiliki nilai korelasi Alpha sebesar 0,805, maka penelitian yang digunakan ini dapat dipercaya (reliabel).

D. Analisis Data

1. Iklim Organisasi

Untuk mengetahui klasifikasi tingkat iklim organisasi maka subyek dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Metode yang digunakan untuk menentukan jarak pada masing-masing tingkat yaitu dengan metode penilaian skor standar, dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpangannya dari mean dalam satuan deviasi standar (Azwar, 2000:163) dengan rumus :

$$\text{Tinggi} = (M + 0,5s) < X \leq (M + 1,5s)$$

$$\text{Sedang} = (M - 0,5s) < X \leq (M + 1,5s)$$

$$\text{Rendah} = (M - 1,5s) < X \leq (M - 0,5s)$$

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh angket I, dari 63 responden didapatkan 14 orang (22 %) menyatakan iklim organisasi tinggi, 41 orang (65%) menyatakan iklim organisasi sedang dan 8 orang (12%) menyatakan iklim organisasi yang cukup minim. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4

Kategori Iklim Organisasi

Kategori	Interval	F	Prosentase
Tinggi	$X > 153$	14	22%
Sedang	105 – 153	41	66%
Rendah	$X < 105$	8	12%
Total		63	100%

2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh angket II, dari 63 responden didapatkan 16 orang (25%) berada pada tingkat kinerja yang tinggi, 38 orang (60%) berada pada tingkat kinerja karyawan kategori sedang dan 9 orang (14%) mempunyai taraf kinerja yang cukup minim. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5

Kategori Kinerja Karyawan

Kategori	Interval	F	Prosentase
Tinggi	$X > 32$	16	25%
Sedang	24 – 32	38	61%
Rendah	$X < 24$	9	14%
Total		63	100%

E. Hasil Penelitian

Untuk pengujian hipotesis data hasil penelitian diolah dengan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment* dari Pearson dengan hasil seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.6

Rangkuman product Moment

r_{hit}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
0,883	0,244	0,000	Ada hubungan

Dari hasil analisis diperoleh r_{hit} 0,883, $p = 0,000$, dimana taraf signifikansi 95% adalah 0,50 ($0,000 < 0,50$) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi iklim organisasi dengan tingkat kinerja karyawan. Dengan hasil yang sedemikian, berarti hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini dapat diterima karena terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan tingkat kinerja karyawan.

F. Pembahasan

Perilaku manusia dalam organisasi agaknya tidak dapat diperkirakan dan diduga karena timbul dari kebutuhan dan sistem nilai yang terkandung dalam diri manusia. Davis dan Newstrom (1990:71) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak didalam organisasi. Robbins (2001/:136) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Sarwono (1997:94) mendefinisikan perilaku sebagai pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan sikap dan tindakan.

Menurut Lindblom (1954), bahwa bertahan tidaknya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh perilaku organisasi itu sendiri dalam menghadapi berbagai perubahan lingkungannya.

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan tingkat kinerja karyawan, dimana semakin tinggi iklim organisasi dengan tingkat kinerja karyawan, dimana semakin tinggi iklim organisasi perusahaan maka makin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh angket I, dari 63 responden didapatkan 14 orang (22 %) menyatakan iklim organisasi tinggi, 41 orang (65%) menyatakan iklim organisasi sedang dan 8 orang (12%) menyatakan iklim organisasi yang cukup minim. Perbandingan proporsi bisa dilihat pada tabel

dibawah ini. Penelitian ini mendapatkan hasil tingkat iklim organisasi berkategori sedang yaitu dengan prosentase 66%. Peran iklim organisasi yang tidak hanya sebagai suatu konsep penting untuk menjelaskan perilaku organisasi, tetapi sebagai suatu hasil berbagai struktur dan kebijakan yang diterapkan oleh pembuat keputusan organisasi, dan sebagai konsekuensinya ke arah kemerosotan atau peningkatan dari kinerja (Dastmalchianc, Blyton, Adamson, 1989).

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dalam iklim organisasi dapat diketahui dan diukur melalui persepsi deskriptif individu terhadap karakteristik obyektif organisasi yang dilakukan oleh individu karyawan anggota organisasi tersebut.

Sebagai informasi yang dapat memberikan gambaran dan pertimbangan dalam menentukan iklim dari suatu organisasi menurut Dastmalchianis, dkk. (1989:132) adalah adanya beberapa faktor yang terkait dengan iklim organisasi yaitu antara lain kondisi yang ditandai oleh banyaknya keselarasan, keterbukaan dan ketidakhadiran, karyawan yang berhenti dan cara-cara penanganan keluhan yang efektif, kemampuan merespon dan keterbukaan.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk data yang diperoleh angket II, dari 63 responden didapatkan 16 orang (25%) berada pada tingkat kinerja yang tinggi, 38 orang (60%) berada pada tingkat kinerja karyawan kategori sedang dan 9 orang (14%) mempunyai taraf kinerja yang cukup minim. Penelitian ini mendapatkan tingkat kinerja karyawan dengan prosentase sebesar 61%. Dengan begitu kita dapat menilai bahwa iklim organisasi dan kinerja karyawan berada pada tingkat menengah atau sedang dan perlu ditingkatkan. Salah satu manfaat penilaian kinerja menurut Rao, (1986) adalah menciptakan sebuah iklim yang positif dan sehat didalam

organisasi yang mendorong orang berusaha sekuat tenaga dan merasa senang berbuat sesuatu.

Sebagian besar faktor penghambat keberhasilan kerja adalah manusianya. Hadipranata (1987) dan Sayles (1989) menunjukkan bahwa iklim yang baik tidak akan terwujud apabila ada keengganan untuk berkomunikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara tingkat iklim organisasi dengan tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisa korelasi sebesar 0.883, yang mana nilai tersebut jauh lebih tinggi dari pada nilai r table yang hanya 0,244. Disisi lain nilai probabilitas penelitian ini juga berada pada angka 0,000 jauh lebih kecil dari pada 0,50 sebagai standart error suatu penelitian. Dengan demikian hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan.