

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN BORONGAN BAGIAN
PRODUKSI PTO (Pelled Tail On) Black Tiger
Studi Kasus di PT. MEGA MARINE PRIDE
PASURUAN**

SKRIPSI



**Disusun oleh:
AHMAD AINUL YAQIEN
04410104**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2009**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN BORONGAN BAGIAN
PRODUKSI PTO (Pelled Tail On) Black Tiger
Studi Kasus di PT. MEGA MARINE PRIDE
PASURUAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

**Oleh:
AHMAD AINUL YAQIEN
NIM. 04410104**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2009**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN BORONGAN BAGIAN
PRODUKSI PTO (Pelled Tail On) Black Tiger
Studi Kasus di PT. MEGA MARINE PRIDE
PASURUAN**

SKRIPSI

Oleh:

AHMAD AINUL YAQIEN

NIM. 04410104

**Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing**

**Endah Kurniawati P, M.Psi
NIP. 150 300 643**

Tanggal 30 Maret 2009

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang**

**Drs. H. Mulyadi, M.Pd. I
NIP. 150 206 243**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN BORONGAN BAGIAN
PRODUKSI PTO (Pelled Tail On) Black Tiger
Studi Kasus di PT. MEGA MARINE PRIDE
PASURUAN**

SKRIPSI

**Oleh:
AHMAD AINUL YAQIEN
NIM. 04410104**

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Per syaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)**

Tanggal, 14 April 2009

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

- | | | |
|------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| 1. Rahmat Aziz, M. Si | (Ketua Penguji) | _____
NIP. 150 318 464 |
| 2. Endah Kurniawati, M. Psi | (Sekretaris Penguji) | _____
NIP. 150 300 643 |
| 3. M. Lutfi Mustofa, M. Ag | (Penguji Utama) | _____
NIP. 150 303 045 |

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang**

**Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 243**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Ainul Yaqin
Tempat/Tanggal Lahir : Jepara, 11 Februari 1985
NIM : 04410104
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Borongan Bagian Produksi PTO (Pelled Tail On) Balck Tiger Studi Kasus di PT. Mega Marine Pride Pasuruan

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

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

Malang, 30 Maret 2009

Yang menyatakan,

Ahmad Ainul Yaqin

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan sekalian alam, yang karena Rahmat-Nya kita dapat menjalani kehidupan dalam keteraturan dan keselamatan. Serta tak lupa saya hanturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad saw yang karena ajarannya kita bisa memperoleh nikmat Iman dan Islam.

Alhamdulillah, itulah kata yang tepat terlontar karena dengan segenap perhatian dan usaha yang maksimal akhirnya penulisan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Borongan Bagian Produksi PTO (Pelled Tail On) Black Tiger Studi Kasus Di PT. Mega Marine Pride Pasuruan" ini dapat diselesaikan dengan baik.

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi, penulis merasa sangat banyak mendapat perhatian, bantuan, bimbingan serta dukungan dari segala pihak. Oleh karena itu dengan segala hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang mendalam kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi, M. Pd. I selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
3. Ibu Endah Kurniawati, M. Psi selaku dosen pembimbing skripsi atas segala waktu, perhatian, saran, dan masukan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak Drs. Zainul Arifin, M. Ag yang telah membantu dalam memberikan masukan dari segi teori keislaman pada peneliti dalam menyusun skripsi.
5. Bpk Ali Ridho, M.Si yang telah membantu dalam proses Metodologi Penelitian dan meluangkan waktunya memberikan penjelasan tentang proses analisa data pada penulis
6. Abah dan Umi tercinta yang tak pernah lelah memberikan doa, kasih sayang, dukungan, semangat serta kepercayaannya agar skripsi ini cepat terselesaikan.

7. Ibu Rini Wulandari, S.H selaku Manager HRD PT. Mega Marine Pride Pasuruan yang telah memberikan kesempatan dan izin serta bantuan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh karyawan PT. Mega Marine Pride Pasuruan yang memberikan bantuan dan masukan kepada peneliti dalam rangka penyelesaian skripsi.
9. Agustin Nur Hidayati, S.Psi, yang selalu memberikan masukan, bantuan, dukungan dan nasehatnya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman Psikologi angkatan 2004, yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan motivasi kepada peneliti, serta memberikan sebuah kenangan dalam kehidupan peneliti.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Kami menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna karena semua tak lepas dari keterbatasan pengetahuan yang peneliti miliki. Dengan segala kerendahan hati, kami berharap atas masukan dan koreksi yang konstruktif, sehingga karya ini dapat menjadi lebih baik dikemudian hari.

Akhirnya, peneliti berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat dan dijadikan pertimbangan dalam pengembangan keilmuan psikologi.

Malang, 30 Maret 2009

Peneliti,

Ahmad Ainul Yaqin

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Surat Pernyataan	v
Motto.....	vi
Persembahan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
Abstraksi	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH	9
C. TUJUAN PENELITIAN	10
D. MANFAAT PENELITIAN	10
BAB II : KAJIAN TEORI.....	12
A. IKLIM ORGANISASI.....	12
1. Pengertian Iklim Organisasi	12

2.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	15
3.	Unsur-unsur Dalam Iklim Organisasi	20
4.	Pengukuran Iklim Organisasi	22
5.	Iklim Organisasi Dalam Pandangan Islam	26
B.	PRESTASI KERJA	30
1.	Pengertian Prestasi Kerja	30
2.	Aspek-aspek Prestasi Kerja	32
3.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	33
4.	Pengukuran Prestasi Kerja	35
5.	Prestasi Kerja Dalam Pandangan Islam	36
C.	PENELITIAN TERDAHULU	39
D.	PERSPEKTIF TEORI	41
E.	HIPOTESIS	45
BAB III :	METODE PENELITIAN	46
A.	RANCANGAN PENELITIAN	46
B.	VARIABEL PENELITIAN	47
1.	Identifikasi Variabel	47
2.	Definisi Operasional	47
C.	POPULASI DAN SAMPEL	49
1.	Populasi	49
2.	Sampel.....	50
D.	DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA	52
1.	Jenis Data	52

2. Metode Pengumpulan Data	53
E. INSTRUMEN PENELITIAN DAN JENIS DATA	55
F. VALIDITAS DAN REABILITAS	59
1. Validitas	59
2. Reabilitas	62
G. TEKNIK ANALISA DATA	63
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	67
1. Sejarah Berdirinya PT. Mega Marine Pride	67
2. Gambaran Umum Tentang Aktifitas Produksi	68
3. Letak Geografis Lokasi Penelitian	69
a. Letak Geografis Lokasi Produksi PT. Mega Marine Pride ..	69
b. Letak Geografis Kabupaten Pasuruan	69
4. Alamat Perusahaan	70
5. Struktur Organisasi	71
B. Domografi Responden	73
1. Berdasarkan Usia	73
2. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	74
3. Berdasarkan Lama Bekerja	75
C. Paparan Data Hasil Penelitian	76
1. Iklim Organisasi	76
2. Prestasi Kerja	77
3. Korelasi Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja	78

D. Pembahasan	79
1. Tingkat Iklim Organisasi PT. Mega Marine Pride	79
2. Tingkat Prestasi Kerja PT. Mega Marine Pride	83
3. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja karyawan Borongan Bagian Produksi PTO (Pelled Tail On) Black Tiger PT. Mega Marine Pride	84
BAB V : PENUTUP	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	99

DAFTAR BAGAN dan TABEL

Bagan:

1. Iklim Organisasi Dalam Perspektif Islam 28
2. Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam 39

Tabel:

3. Rancangan Penelitian 47
4. Pembagian Kelompok Populasi Karyawan Bagian Produksi PTO (Pelled Tai On) 49
5. Pembagian Kelompok Sampel Karyawan Bagian Produksi PTO (Pelled Tai On) 51
6. Blue Print Skala Iklim Organisasi 57
7. Skor Pernyataan Favorabel 58
8. Skor Pernyataan Unfavorabel 59
9. Uji Validitas Angket Iklim Organisasi 60
10. Mean, Varian dan Standart Deviasi Iklim Organisasi 76
11. Diskripsi Iklim Organisasi 76
12. Mean, Varian dan Standart Deviasi Prestasi Kerja 77
13. Diskripsi Prestasi Kerja 78
14. Korelasi antara variabel x dan y 78
15. Identitas Pekerja Bagian Produksi PTO 81

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Peta Kabupaten Pasuruan	70
2. Struktur Organisasi	72
3. Demografi Responden Berdasarkan Usia	73
4. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan	74
5. Demografi Responden Berdasarkan Lama Kerja	75

ABSTRAK

Yaqin Ainul, Ahmad. 2009. "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Borongan Bagian Produksi PTO (Pelled Tail On) Black Tiger (studi kasus di PT. Mega Marine Pride Pasuruan)". Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

Dosen Pembimbing : Endah Kurniawati, M.Psi

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Prestasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan satu aspek yang penting dalam suatu perusahaan, instansi, atau organisasi, karena dengan usaha manusia lah apa yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi tersebut dapat tercapai. Iklim organisasi adalah suatu persepsi tentang lingkungan, kepercayaan, nilai, dan norma anggota organisasi-organisasi. Sedangkan prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan selama hidupnya. Begitu pula PT Mega Marine Pasuruan yang mempunyai komposisi pegawai dari berbagai kelompok. Dengan komposisi yang beragam maka nilai-nilai individu yang ada juga semakin komplek. Hal ini dapat menimbulkan iklim kerja yang kurang menyenangkan apabila perusahaan tidak memahami nilai-nilai dari setiap individu yang terkait di dalam organisasi sehingga mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan kerja. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Dari sini penulis terinspirasi untuk meneliti tentang "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Borongan Bagian Produksi PTO (Pelled Tail On) Black Tiger (studi kasus di PT. Mega Marine Pride Pasuruan)".

Adapun tujuan Penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui iklim organisasi yang ada di PT. Mega Marine Pride, (2) untuk mengetahui prestasi kerja karyawan borongan bagian produksi PTO (Pelled Tail On) Black Tiger di PT. Mega Marine Pride, (3) untuk mengetahui Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Borongan Bagian Produksi PTO (Pelled Tail On) Black Tiger di PT. Mega Marine Pride Pasuruan.

Penelitian ini menggunakan paradigma penelitian kuantitatif, dan jenis penelitiannya adalah penelitian korelasional. Sampel diambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 30 orang. Pengambilan data menggunakan angket dengan skala Likert, dilengkapi dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 12 for windows.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui, bahwa iklim organisasi di PT. Mega Marine Pride, 22 orang dengan prosentase 74% menilai iklim organisasi kondusif. Sedangkan pada variabel prestasi kerja, 19 orang dengan prosentase 63%, memiliki kategori sedang. Dari uji korelasi dengan bantuan SPSS 12 for windows didapatkan hasil nilai koefisien korelasi (r_{xy}) antara iklim organisasi dengan prestasi kerja adalah sebesar 0,342 dengan peluang ralat (p) = 0,000 pada taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja. Maka, hipotesis (H_a) yang berbunyi: "Ada hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Karyawan Borongan, Semakin positif Iklim Organisasi, semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan Borongan" diterima. Dengan demikian berarti bahwa jika iklim organisasi dalam sebuah perusahaan semakin positif maka prestasi kerja karyawan pun akan semakin meningkat pula.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu aspek yang penting dalam suatu perusahaan, instansi, atau organisasi, karena dengan usaha manusialah apa yang menjadi tujuan perusahaan atau organisasi tersebut dapat tercapai. Tentang pentingnya faktor manusia dalam menjalankan roda industri ini, perlu adanya iklim organisasi dalam perusahaan untuk menjadikan konsep penting memahami masyarakat atau kelompok manusia serta perlunya motivasi yang besar demi mewujudkan tujuan tersebut .

Iklim organisasi adalah suatu persepsi tentang lingkungan, kepercayaan, nilai, dan norma anggota organisasi -organisasi. Karena itu iklim organisasi dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Suatu permasalahan akan muncul dalam organisasi dan sesuai dengan keadaan yang ada, iklim organisasi yang baik akan berdampak baik atau tinggi pada prestasi kerja karyawan. Walaupun perusahaan telah menginterpretasikan kebutuhan dirinya dan individu didalamnya serta mewujudkan kebutuhan -kebutuhan itu dengan menciptakan iklim yang baik tetapi karyawan tidak selalu memiliki tanggapan yang sama, tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerjanya tidak selalu objektif.

Bagi industri, iklim organisasi merupakan suatu lingkungan manusia dan di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Iklm dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklm mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan (Davis, 1994: 21).

Pfeffer (dalam Indrawijaya, 1989: 226) mengatakan bahwa pada sejumlah organisasi perusahaan baik perusahaan besar, menengah, maupun yang berskala kecil untuk mencapai keunggulan atau prestasi kerja yang baik tidak lagi tergantung pada teknologi, hak paten ataupun posisi strategis tetapi lebih menekankan pada bagaimana perusahaan mengelola tenaga kerja.

Pengelolaan tenaga kerja berdasarkan falsafah yang tidak hanya mengakui efektivitas dan efisiensi saja tetapi juga harus mengakui pentingnya nilai karyawan sebagai individu, karena salah satu elemen pokok suatu organisasi adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk memberikan sebgaiannya daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerja sama untuk tujuan organisasi. Selain itu pula untuk menghasilkan *output* yang baik maka diperlukan kerja dengan segala kondisi kerja dan situasi kerja yang menunjang, kebijaksanaan administrasi, penyeliaan atau pengawasan, hubungan antar pribadi, dan security. Faktor-faktor tersebut oleh Herzberg (dalam Hersey, 1995: 68) dikaitkan dengan kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan yang disebut sebagai iklim baik dalam organisasi.

Menurut Hellriegell dan Slocum (dalam Jewel, 1998: 374) iklim organisasi merupakan konsensus dari persepsi para anggota mengenai bagaimana organisasi dan atau sub sistemnya berurusan dengan anggotanya dan lingkungan luarnya.

Hasil penelitian yang lain dilakukan oleh Angrani (1992: 52) disini diperoleh hasil penelitian bahwa iklim organisasi berhubungan positif dengan

kepuasan kerja karyawan. Dimana $r_{xy} = 0,491$; $p = 0,000$. berdampak baik atau tinggi pada kepuasan kerja seseorang, tetapi dapat pula berdampak lebih rendahnya kepuasan kerja seseorang.

Data penelitian yang dilakukan oleh Aryanto (2004: 61), diperoleh hasil penelitian instrumen *self efficacy* 0,928, kemudian dari analisis statistika utama didapatkan korelasi positif antara prestasi kerja dengan *self efficacy* dan budaya organisasi sebesar 0,765 pada taraf signifikan $P \leq 0,001$ jadi dari analisa diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan *self efficacy* dan budaya organisasi diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Solikha (2007: 61), disini diperoleh hasil dari korelasi iklim organisasi dengan prestasi kerja menunjukkan nilai r_{hit} 0,606 dan r_{tabel} 0,361. Penelitian ini dapat dikatakan signifikan apabila $r_{hit} > r_{tabel}$, berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, iklim organisasi pada PT. Industri Sandang Nusantara memiliki korelasi (pengaruh) positif dengan prestasi kerja.

Salah satu upaya dalam meningkatkan prestasi kerja adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan. Keadaan tersebut menuntut seorang pemimpin untuk mengelola organisasi dengan efektif agar tercipta iklim organisasi yang baik. Setiap tindakan yang dilakukan pimpinan atau menejer akan mempengaruhi iklim organisasi, dimana keberadaan iklim organisasi pada kebanyakan organisasi dibentuk oleh kepemimpinan yang tepat dalam mengkomunikasikan secara tepat dengan bawahannya. Iklim

organisasi memberikan bagi orang-orang dalam organisasi dan ini sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Flippo, 1985: 36).

Prestasi kerja akan memungkinkan timbulnya usaha dan motivasi diri bagi peningkatan kehidupan mereka. Disamping itu pula, penelitian terhadap prestasi kerja juga akan dapat menimbulkan peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya melalui perubahan sikap serta tingkah laku karyawan. Bagi masyarakat pada umumnya dapat menikmati hasil-hasil dari industri serta naiknya nilai individu dalam konteks pekerjaannya (As'ad, 1999: 102).

Seorang karyawan atau karyawan yang memiliki prestasi tinggi maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lapangan kerja. Semakin baik prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin luas peluang karyawan tersebut menuju ke arah profesionalitas dan reliabilitas kerjanya. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu keterampilan yang dimiliki; kemampuan dasar atau *ability*; usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana; adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan); lingkungan kerja yang mendukung; dan adanya motivasi terus menerus, Rahardja (dalam Maghfiroh, 2006: 2).

Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan selama hidupnya. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja.

Karyawan yang tidak memperoleh prestasi dari pekerjaannya maka moral mereka akan turun, absensi dan keterlambatan meningkat serta menjadi semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dari seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan. Prestasi dalam hal ini merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dll. Sedangkan kerja merupakan aktifitas yang tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia. Hampir separuh dari kehidupannya manusia melakukan aktifitas tersebut, karena untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya manusia terdorong untuk melakukan aktifitas kerja.

PT. Mega Marine Pride adalah perusahaan yang berdiri tahun 1984 beroperasi dibidang ekspor udang atau ikan segar berkualitas tinggi dan baik yang di ekspor di negara Jepang, Australia, Korea, Cina, Hongkong, Singapura, USA, dan beberapa negara di benua Eropa. Perusahaan ini bisa dikatakan perusahaan keluarga, yang dipimpin oleh Sidik Dewanto sebagai presiden direktornya, dalam bidang tertentu di perusahaan ini dipegang oleh keluarga besar yang memiliki skill dan kemampuan yang lebih dalam pengembangan dan kemajuan perusahaan (Sea Master, 1: 2006).

PT. Mega Marine Pride mempunyai tiga sektor karyawan yakni karyawan tetap, kontrak, dan borongan. Karyawan tetap adalah karyawan yang di angkat statusnya menjadi karyawan tetap yang mana fasilitas, gaji, serta waktunya tidak dibatasi seperti karyawan kontrak atau borongan dan di pekerjaan di bagian penting dalam perusahaan, karyawan kontrak adalah

karyawan yang mempunyai perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak selama kurun waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan serta disini sistem pengupahannya di hitung per-hari yakni Rp.32.080,- dengan standart UMR Kabupaten Pasuruan, sedangkan karyawan borongan di PT. Mega Marine Pride adalah karyawan yang ditentukan berdasarkan hasil kerja yang telah di capai karyawan dalam target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam borongan juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” bila pekerjaanya yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kualitas, kuantitas maupun penyelesaian pekerjaan.

Karyawan borongan di bagian produksi *peeled tail on* (PTO) udang *black tiger* berjumlah 122 karyawan dan di berikan terget dari perusahaan sebanyak 200 kg perhari perkelompok, yang mana setiap kelompok terdiri dari 12-13 karyawan borongan yang di kepalai oleh seorang ketua atau kepala regu. Karyawan borongan akan mengerjakan 20 kg perharinya, setiap 20 kg -nya karyawan borongan diberi upah sama dengan upah yang diterima oleh karyawan kontrak perharinya. Setiap karyawan borongan akan berkesempatan untuk menjadi kepala regu dan mendapatkan bonus apabila mampu memanfaatkan kesempatan untuk menjadi yang terbaik dan mengerjakan hasil yang melebihi target yang di tentukan oleh perusahaan dalam kelompok jadi setiap kelompok akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan bonus tersebut, maka perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja

yang mendukung di mana dapat diwujudkan melalui sebuah iklim organisasi yang bagus agar karyawan dapat merasa nyaman menyampaikan ide dan mengaktualisasikan diri di perusahaan. Dengan demikian maka akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya karena dalam sistem pengupahannya dalam perusahaan sendiri dengan cara mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedikit banyaknya upah tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Cara ini mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini juga akan sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

Iklim organisasi dalam perusahaan disini merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, untuk mengikatkan diri dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kreatif, dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya. Sehingga iklim organisasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi, karena iklim

mempengaruhi usaha anggota organisasi. Usaha dalam hal ini merujuk kepada penggunaan tubuh secara fisik dalam bentuk mengangkat, berbicara, atau berjalan, dan penggunaan pikiran mental dalam bentuk berpikir, menganalisis, dan memecahkan masalah.

Hal ini berhubungan dengan masalah kebutuhan, kejelasan organisasi, tanggung jawab, peraturan yang berlalu ataupun sikap pimpinan. Begitu juga dengan adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan.

Permasalahan ini timbul disebabkan dua faktor. Faktor yang pertama yaitu berasal dari dalam diri individu itu sendiri, seperti dorongan-dorongan yang harus terpenuhi. Sedangkan faktor yang kedua adalah yang berasal dari luar dirinya seperti tuntutan-tuntutan di lingkungan kerja, tempat aktivitas kerja.

Karyawan yang mampu mengatasi permasalahannya akan terlepas dari rasa kekecewaan, ketegangan dan konflik-konflik batin. Sebaliknya apabila karyawan tidak dapat mengatasi permasalahannya akan mengganggu keseimbangan psikisnya dan dapat menyebabkan target dari perusahaan yang diharapkan tidak bisa maksimal.

Herzberg menegaskan (dalam Fraser, 1992: 46) bahwa bila kualitas penunjang itu kurang memadai akan terjadi ketidakpuasan di antara karyawan. Perbaikan dalam keadaan yang telah merosot itu akan dapat menghapuskan ketidakpuasan tadi, yang pada gilirannya akan berpengaruh balik pada semangat kerja maupun pada produktivitas.

Begitu pula dengan PT Mega Marine Pasuruan yang mempunyai komposisi pegawai dari berbagai kelompok. Dengan komposisi yang beragam maka nilai-nilai individu yang ada juga semakin kompleks. Hal ini dapat menimbulkan iklim kerja yang kurang menyenangkan apabila perusahaan tidak memahami nilai-nilai dari setiap individu yang terkait di dalam organisasi sehingga mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan kerja.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut maka iklim organisasi sangat besar perannya dalam mencapai peningkatan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu untuk mengetahui seberapa besar variabel hubungan iklim organisasi dengan prestasi kerja karyawan dan melihat fenomena di atas maka penulis mengambil judul penelitian ” **Hubungan Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Karyawan Borongan di Bagian Produksi PTO (*Pelled Tail On*) Black Tiger, studi di PT Mega Marine Pride Pasuruan** ”

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang mengenai iklim organisasi dan prestasi kerja karyawan tersebut dapat dirumuskan beberapa permasalahan di kantor pusat PT Mega Marine Pride Pasuruan yang dibahas dalam penulisan ini, yaitu:

1. Bagaimana tingkat kondusifitas iklim organisasi di PT. MEGA MARINE PRIDE PASURUAN?
2. Bagaimana tingkat prestasi kerja karyawan borongan bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) Black Tiger?

3. Adakah hubungan antara iklim organisasi dengan prestasi kerja karyawan borongan bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) Black Tiger di PT. MEGA MARINE PRIDE PASURUAN ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penulisan ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat kondusifitas iklim organisasi yang di PT. MEGA MARINE PRIDE PASURUAN?
2. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan borongan bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) Black Tiger?
3. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan iklim organisasi dengan prestasi kerja karyawan borongan bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) Black Tiger di PT. MEGA MARINE PRIDE PASURUAN ?

D. Manfaat Penelitian

Dengan pencapaian tujuan tersebut, hasil penulisan ini diharapkan bisa dimanfaatkan sebagai:

1. Tambahan wawasan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis tentang hal-hal yang berkaitan dengan iklim organisasi dan prestasi kerja karyawan di perusahaan, karena dengan terjun langsung dan melihat realita yang ada secara kongkrit akan menjadi lebih jelas untuk menelaah.

2. Bagi lembaga pendidikan (terutama Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang), penulisan dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan untuk dijadikan sebagai bahan kebijakan, bahan kajian, atau sebagai bahan informasi saja.
3. Memberikan sumbangsih bagi PT Mega Marine Pri de Pasuruan, minimal sebagai penambahan wawasan dan pengetahuan akan arti penting iklim organisasi dan prestasi kerja karyawan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas dan demi kelangsungan hidup perusahaan .

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Davis (1985: 21) iklim organisasi adalah lingkungan dimana manusia para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang keseluruhan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam organisasi.

Berbeda dengan Donnelly (dalam Hendrawati 2002: 6) iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Sedangkan Kolb (1991: 372) mengatakan iklim organisasi adalah perasaan, pikiran dan apa yang dirasakan oleh anggota organisasi dengan mempelajari reaksi-reaksi atau nilai-nilai dalam sebuah organisasi.

Schultz (1994: 316) mendefinisikan iklim organisasi sebagai apa yang individu persepsikan tentang fungsi organisasi dimana individu itu bekerja.

Litwin dan Stringer (dalam Gordon 1988: 4) menyatakan iklim organisasi adalah suasana keorganisasian yang mengacu pada serangkaian sifat-sifat kekhususan yang dapat diukur dari lingkungan pekerjaan tersebut, yang dirasakan dan dipahami baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut.

Lain halnya dengan Gibson (1992: 4) yang memberikan batasan pengertian iklim organisasi sebagai seperangkat prioritas lingkungan kerja yang dipersepsikan pegawai secara langsung atau tidak langsung, yang dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai.

Steers (dalam Legowo, 1998: 17) mengatakan iklim organisasi adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan dan dianggap mempengaruhi perilaku kemudian.

Menurut Simamora (2001: 81) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis, yang menyangkut masalah perasaan, opini, kepercayaan, dan sikap yang dimiliki anggota organisasi terhadap perusahaan.

Iklim organisasi adalah orientasi perseptual umum seseorang terhadap lingkungan sosial kerjanya atau dapat dikatakan sebagai kesan-kesan menyeluruh yang bersifat subyektif dari seseorang tentang organisasinya atau tempat dimana ia bekerja (dalam Lisdayanti, 1995: 21).

Menurut, Davis (1989: 60), iklim organisasi adalah suatu persepsi tentang lingkungan, kepercayaan, nilai dan norma anggota organisasi. Masih menurut Davis (1994: 21) iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan.

Hellriegel dan Slocum (dalam Jewell, 1998: 374) iklim organisasi adalah konsep penting yang menunjuk pada konsensus dari persepsi para

anggota organisasi mengenai bagaimana organisasi dan atau sub sistemnya berurusan dengan anggotanya dan lingkungan sekitarnya.

Berbeda dengan itu, Higgins (1982: 204) mengartikan iklim organisasi sebagai sejumlah tanggapan karyawan yang meliputi pelaksanaan, keinginan pada organisasi kerja dan lingkungan kerja sosial. Seperti faktor-faktor saluran komunikasi, teknik komunikasi dan tingkat partisipasi para bawahan dalam pengambilan keputusan.

Nelson (1999: 533) iklim organisasi adalah sebuah persepsi, perasaan dan berfikir anggota tentang organisasinya. Lain halnya dengan Luthans (1989: 51), iklim organisasi adalah seperangkat perasaan yang berhubungan dengan perlengkapan kerja, sikap anggota organisasi dengan pihak di luar organisasi.

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah suatu persepsi dari seseorang atau karyawan tentang organisasi dimana seseorang atau karyawan itu bekerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang berpengaruh secara langsung terhadap perilaku karyawan. Begitu pula dengan perusahaan PT. Mega Marine Pride Pasuruan yang mempunyai komposisi karyawan dari berbagai kelompok. Dengan komposisi yang beragam maka nilai-nilai individu yang ada juga semakin komplek. Hal ini dapat dapat menimbulkan iklim kerja yang kurang menyenangkan apabila perusahaan tidak memahami nilai-nilai dari setiap individu yang terkait di dalam organisasi sehingga mengakibatkan timbulnya ketidak puasan kerja.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Rasimin (dalam Legowo, 1998: 18) mengemukakan bahwa dalam usaha menciptakan suatu iklim organisasi yang baik dan sehat, terdapat sejumlah faktor yang besar pengaruhnya bagi usaha pencapaian ini. Adapun faktor-faktor tersebut adalah :

a. Struktur organisasi

Semakin besar otonomi serta kebebasan yang dimiliki karyawan, akan semakin banyak perhatian manajemen terhadap karyawan dan semakin besar kesempatan yang diberikan oleh manajemen untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian maka iklim organisasi akan semakin baik. Ukuran besar kecilnya organisasi akan memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat kualitas iklim organisasi. Organisasi yang kecil biasanya lebih terbuka, hubungan antar anggota lebih dekat dan tergantung, sedangkan pada organisasi yang besar adalah sebaliknya.

b. Teknologi kerja (Teknologi yang digunakan dalam organisasi)

Teknologi yang bersifat rutin sering menimbulkan suatu iklim yang selalu berorientasi pada peraturan yang kaku. Teknologi kerja yang dinamis (bergerak maju) biasanya akan menimbulkan suatu bentuk komunikasi yang terbuka dengan disertai oleh kreativitas yang baik.

c. Kebijakan dan praktek manajemen

Para manajer yang memberikan lebih banyak umpan balik, autonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya

suatu iklim organisasi yang baik dan berorientasi pada prestasi, dimana karyawan lebih bertanggung jawab pada sasaran organisasi.

Menurut Richard M. Steers (dalam Sumantono, 2001: 28) ada empat perangkat faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

a. Struktur organisasi

Bukti-bukti yang ada bahwa makin tinggi penstrukturan suatu organisasi, lingkungannya, akan terasa penuh ancaman

b. Ukuran (besarnya) dan posisi kerja seseorang dalam organisasi

Organisasi yang kecil selalu mempunyai iklim yang terbuka, saling mempercayai dan saling bergantung. Sedangkan organisasi yang besar dianggap sebaliknya.

c. Teknologi kerja

Teknologi cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan, dengan tingkat kepercayaan dan kreativitas rendah. Teknologi yang lebih dinamis atau berubah-ubah sebaliknya akan menjurus pada komunikasi yang lebih terbuka, kepercayaan, kreatifitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi untuk penyelesaian tugas.

d. Kebijakan dan praktek kerja

Para manajer yang memberikan lebih banyak umpan balik, otonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, dimana para pekerja merasa lebih bertanggung jawab atas pencapaian sasaran organisasi dan kelompok.

Sedangkan John P. Campell (dalam Hendrawati 2002: 9) ada beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi:

a. Latihan dan Pengembangan

Yaitu cara meningkatkan dan memperbaiki pengetahuan karyawan pada masa sekarang maupun di masa mendatang.

b. Struktur Tugas dan Tanggung Jawab

Pembagian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

c. Imbalan Untuk Karyawan

Pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai penggant i atas pekerjaan yang mereka lakukan.

d. Keamanan Resiko

Suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat kerja.

Menurut Kossen (1983: 14) ada delapan faktor yang me mpengaruhi iklim organisasi yaitu:

a. Kompensasi yang memadai dan wajar.

Kompensasi bagi organisasi perusahaan berarti penghargaan (ganjaran) pada para pekerja yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Oleh karena itu

diperlukan kompensasi yang memadai dan wajar jika organisasi perusahaan menginginkan iklim yang baik dalam suatu perusahaan.

b. Kondisi kerja yang aman dan sehat.

Disamping menginginkan kompensasi yang memadai dan wajar, para karyawan dalam bekerja juga menginginkan kondisi yang aman dan sehat, kondisi tersebut mencakup masalah pengembangan karyawan, kondisi kerja yang aman, serikat kerja, tabungan, uang pesangon, jaminan pension, asuransi, system penanganan keluhan, dan lain-lain.

c. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan manusia.

Dalam suatu organisasi perusahaan diantaranya terdiri dari sumber daya manusia yang setiap waktu menginginkan perubahan dalam organisasinya, karena itu mereka membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan organisasi yang mereka tempati.

d. Kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketentraman.

Dengan semakin bertumbuhnya suatu organisasi perusahaan maka karyawan semakin percaya diri dengan perusahaannya tersebut, dari perasaan percaya diri itu akan berlanjut ke tentraman, selanjutnya akan menjadikan iklim yang baik dalam perusahaan tersebut.

e. Rasa ikut memiliki.

Para karyawan dalam menilai perusahaan dimana ia bekerja diharapkan mempunyai perasaan ikut memiliki jika menginginkan organisasinya

mengalami kemajuan, dengan begitu para karyawan dapat mencurahkan segala kemampuannya untuk kepentingan organisasi perusahaan tersebut.

f. Hak-hak karyawan.

Selain mempunyai kewajiban yang harus dikerjakan oleh para karyawan, mereka juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan, jadi ada hubungan timbal-balik antara karyawan dan organisasi perusahaan tempat ia bekerja.

g. Ruang kehidupan kerja dan menyeluruh (pengaruh tuntunan pekerjaan pada kehidupan pribadi).

Karyawan dalam bekerja pasti ada pengaruhnya dalam kehidupan pribadi mereka, karenanya perusahaan diharapkan memberikan jaminan keamanan dan memberi ruang gerak yang luas kepada karyawannya.

h. Relevansi sosial dari kehidupan kerja.

Untuk memberikan persepsi yang baik mengenai iklim dalam perusahaan tempat ia bekerja, para karyawan menginginkan kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kehidupan sosial mereka.

Lain halnya dengan Davis (1996: 23), bahwa ada dua aspek penting dan iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dan manajemen. Karyawan merasakan bahwa iklim tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan rasa manfaat pribadi.

3. Unsur-unsur dalam Iklim Organisasi

Dalam mengukur iklim organisasi, Cribbin (1981: 65) mengembangkan instrumen yang berfokus kepada gaya-gaya manajemen. Survei yang dikembangkan tersebut meliputi faktor-faktor:

- a. Perilaku pemimpin, yaitu perilaku kepemimpinan kerja yang berkenaan dengan pola memimpin yang dipraktekkan oleh pemimpin terhadap bawahan.
- b. Arus komunikasi, yaitu merupakan arus komunikasi yang mengalir di dalam organisasi yang menopang pencapaian tujuan kegiatan.
- c. Praktek pengambilan keputusan, yaitu kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan yang tepat dan dapat diterima.
- d. Proses pengaruh interaksi, yaitu pengaruh saling interaksi diantara seluruh komponen yang ada di dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dengan memperhatikan keberadaan dan kepentingan karyawan.
- e. Penentuan tujuan dan kontrol, yaitu ketentuan-ketentuan yang ada di organisasi perusahaan mengenai tujuan atau target produksi yang hendak dicapai dengan sistem pengawasan kerja.

Menurut Stonner, James, dkk (1986: 94-96) ada dua unsur dalam iklim organisasi yaitu:

- a. Lingkungan kerja langsung, yang didalamnya termasuk masa lah sistem imbalan organisasi.

Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan rekan sekerja dan atasan, serta "iklim" atau "rasa" dari tempat kerja. Berbagai penelitian telah menemukan bahwa kelompok rekan sekerja dalam situasi kerja dapat mempunyai pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja seseorang. Kebanyakan orang menginginkan persahabatan dan pengakuan dari rekan dan akan bertingkah laku sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai dari kelompok rekan jika kelompok mempunyai pendekatan "kami kawan mereka", terhadap manajemen dan memandangi karyawan yang berprestasi tinggi sebagai "perusak standart", maka anggotanya tidak akan termotivasi untuk berprestasi buruk.

Prestasi dan motivasi karyawan dipengaruhi langsung oleh *Supervisor* (atasan) dengan contoh dan petunjuk serta lewat penghargaan dan hukuman yang mereka berikan, dari pujian, kenaikan gaji, promosi sampai kritik, penurunan pangkat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan ini para manajer perusahaan dalam kaitan ini mempunyai kesempatan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerja langsung dan harus menyadari perlunya menyediakan lingkungan yang sesuai untuk para karyawan selain tugas-tugas mereka yang lain.

b. Tindakan serta "gaya" organisasi

Yang termasuk dalam unsur tindakan serta "gaya" organisasi secara keseluruhan antara lain kebijakan dan tindakan organisasi. Kebijakan personalia keseluruhan dari organisasi, metodenya untuk memberikan penghargaan kepada karyawan tertentu, serta iklim organisasi semuanya

terwujud dalam tindakan-tindakan organisasi dan memotivasi para karyawan. Sedangkan kebijakan personalia, seperti gaji dan tunjangan karyawan (cuti, pensiun, dan lain-lain), umumnya mempunyai pengaruh yang kecil saja terhadap prestasi individu.

Sistem imbalan (*reward system*) organisasi menuntut tindakan-tindakan yang secara umum mempunyai pengaruh paling besar terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan. Kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat merupakan pemotivasi yang kuat terhadap prestasi seseorang, asalkan ini diatur secara efektif. Penghargaan atau kompensasi harus menunjukkan dalam pikiran karyawan, usaha tambahan yang diperlukan untuk meningkatkan prestasi, imbalan harus secara langsung dikaitkan dengan prestasi yang membaik sehingga menjadi jelas mengapa imbalan diberikan dan ini harus pula dipandang adil oleh orang lain dalam kelompok kerja sehingga mereka tidak merasa tersinggung dan membalas dendam dengan menurunkan tingkat prestasi mereka sendiri.

4. Pengukuran Iklim Organisasi

Organisasi bisa dikatakan mempunyai iklim yang baik bila karyawannya dapat merasakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Bila iklim organisasi dirasakan secara baik oleh karyawan maka akan tercipta iklim organisasi yang baik dan pada akhirnya menimbulkan penilaian yang positif pada perusahaan itu sendiri.

Iklm organisasi terbentuk tergantung pada beberapa faktor, dimana hal ini terjadi melalui proses memahami informasi akan lingkungan organisasi yang dirasakan karyawan.

Kolb, Robin dan Mcintryre (dalam Anggariani, 1992: 16) mengutarakan sembilan faktor dalam iklim organisasi yang terdiri dari:

1. Konformitas

Adalah kesesuaian antara harapan-harapan organisasi dengan pelaku organisasi (perusahaan).

2. Tanggung jawab

Adalah tanggung jawab pribadi pada diri anggota organisasi atau tanggung jawab, anggota organisasi untuk melaksanakan tugas demi tujuan organisasi untuk anggota organisasi dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan yang dihadapi tanpa harus melibatkan atasan atau orang lain.

3. Standard

Adalah penetapan mutu dan kualitas produk dari hasil kerja yang jelas sehingga sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dalam hal ini hasil kerja yang diminta merupakan kejelasan yang berhubungan dengan penampilan kerja dalam organisasi.

4. Hadiah

Adalah imbalan yang berupa hadiah atau hukuman atas prestasi yang dicapai. Hukuman menunjukkan adanya penolakan terhadap perilaku dan perbuatan.

5. Kejelasan organisasi

Adalah kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan organisasi. Segala sesuatu diorganisasikan dengan jelas dan tidak membingungkan, kacau atau kabur.

6. Identitas organisasi

Adalah loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi, sehingga menimbulkan identitas kelompok.

7. Team spirit

Adalah kehangatan dan pemberian semangat kerja dalam organisasi. Para anggota organisasi saling mempercayai dan saling membantu.

8. Resiko

Adalah persepsi anggota organisasi terhadap kebijakan manajemen tentang adanya kemungkinan-kemungkinan ataupun resiko-resiko dalam mengambil keputusan.

9. Konflik

Adalah pertentangan-pertentangan sejumlah individu dan adanya persaingan antar bagian di dalam organisasi.

Ada lima prinsip yang menentukan iklim dalam organisasi adalah:

1. Seorang Pemimpin

Pada dasarnya setiap tindakan yang dilakukan pimpinan mempengaruhi iklim dalam bersikap. Kondisi yang lebih baik dimana manajemen mempengaruhi pelaksanaan peraturan organisasi, kebijaksanaan prosedur,

hubungan masing-masing staff, pembagian imbalan, gaya komunikasi, tindakan disiplin, hubungan manejer dengan bawahan.

2. Individu

Pada hakekatnya hubungan antara manusia mempengaruhi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi setiap individu melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan mengambil tindakan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan. Arah komunikasi yang baik menentukan tingkat keberhasilan atau kegagalan pada hubungan manusia. Ketergantungan pada seseorang menghidupkan atau melaksanakan, setiap individu dapat menciptakan iklim yang positif.

3. Organisasi

Organisasi mempengaruhi iklim melalui sistem pengelolaan, melalui sistem ini manajer bermaksud mempertahankan anggota-anggotanya. Sistem yang lebih luas lagi melalui sistem komunikasi organisasi, sistem pemberian imbalan, sistem perbaikan organisasi karyawan, kebijakan dan prosedur kerja yang tinggi, hubungan kebijaksanaan perusahaan dengan kelompok, struktur organisasi dan sistem kebijaksanaan serta prosedur pegawai.

4. Kelompok

Kebutuhan setiap manusia dihadapkan pada dimana setiap anggota membutuhkan suatu kepuasan didalam organisasi.

5. Faktor-faktor Eksternal

Banyak faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi iklim. Contohnya; bidang ekonomi, dengan tingginya inflasi. Semua itu akan menjadi perhatian dari karyawan dan mengakibatkan terjadinya keputusan karyawan.

Penilaian iklim dan perumusan dari strategi manajemen yang didasarkan pada penilaian bukanlah proses satu cara kerja. Hal ini melibatkan beberapa langkah atau tingkatan antara lain :

- a. Menyusun strategi
- b. Menyusun rencana sesuai dengan tujuan
- c. Pelaksanaan dari rencana tujuan
- d. Peninjauan secara berkala

Seorang pemimpin harus memberikan dorongan atau dukungan dengan menekankan pada pentingnya dari penilaian iklim dan peranannya dalam menyusun strategi manajemen. Hal ini merupakan langkah yang penting, karena memberikan dampak yang positif bagi karyawan dan memotivasi karyawan untuk berprestasi dengan melakukan latihan yang serius.

5. Iklim Organisasi dalam Pandangan Islam

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mengakomodasi seluruh kepentingan yang ada dalam organisasi tersebut yang tujuannya membangun organisasi dengan baik.

Islam menanamkan penghargaan terhadap nilai-nilai, kebersamaan, kejujuran, penghargaan kepada sesama. Kebersamaan untuk maju membutuhkan kepercayaan, karena manusia dalam penciptaannya merupakan makhluk sosial yang tidak dapat menjalani hidup dengan sendirinya, untuk mengembangkan kehidupan yang jauh lebih tinggi, hal ini dikarenakan bahwasanya manusia harus saling membantu dan bekerja sama.

Allah bahwa manusia diciptakan dalam kesusahan, dalam Al-Qur'an Surat Al-Balad Ayat 4 :

Artinya:

”Sesungguhnya kami Telah menciptakan manusia berada dalam susah payah”. (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Balad 4)

Kabad berarti kesusahan, kesukaran, perjuangan dan kesulitan akibat bekerja keras. Hal ini merupakan cobaan bagi manusia yakni telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang lebih tinggi tapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dalam bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dan manusia diwajibkan berjuang untuk mencapai kejayaan di dunia.

Allah juga berirman dalam surat Al-A'raf Ayat 96:

السَّمَاءِ مِّنْ بَرَكَاتٍ عَلَيْهِمْ لَفَتَحْنَا وَاتَّقُوا ءَامِنُوا الْقُرَىٰ أَهْلَ أَنْ وَلَوْ
 يَكْسِبُونَ ﴿٩٦﴾ كَانُوا بِمَا فَآخَذْنَاهُمْ كَذَّبُوا وَلَٰكِنِ وَالْأَرْضِ

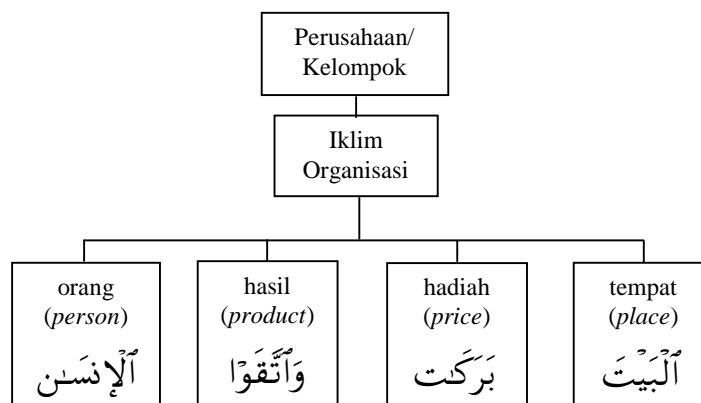
Artinya:

”Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, Pastilah kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat kami) itu, Maka kami siksa mereka disebabkan perbuatannya”. (Departemen Agama RI, Al - Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al -A'raf 96)

Ayat diatas menjelaskan bahwa suatu penduduk atau kelompok dalam sebuah negara akan mendapatkan pahala yang berlimpah apabila mereka bertakwa kepada Alloh dan apabila mereka berdusta maka Alloh akan menyiksa mereka karena perbuatannya, hal ini berkaitan dengan iklim organisasi dalam sebuah perusahaan yang mana didalamnya untuk menjalani hidup berkelompok itulah manusia berorganisasi, kemudian dalam menjalani kehidupan bersama inilah manusia menemukan permasalahan -permasalahan, kepentingan-kepentingan yang seluruhnya membutuhkan penyelesaian. Terciptanya iklim organisasi yang baik tidak terlepas dari peran masing - masing individu dalam organisasi tersebut, kebutuhan untuk saling percaya dan saling mendukung akan timbul untuk mencapai sebuah tujuan yang dikehendaki.

Dari beberapa ayat yang tertera di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi digambarkan dalam bagan berikut ini:

Bagan. 1
Iklim Organisasi dalam Perspektif Islam



No.	Unsur	Arab	Arti	Surat dan Ayat Dalam Al-Qur'an
1.	<i>Person</i>	أَهْلٌ الْإِنْسَانِ الرِّجَالُ إِبْرَاهِيمَ	Penduduk Manusia Laki-laki Ibrahim	Al-A'raf , 96 Al-Balad, 4 An-Nisa' , 34 Al-Baqarah, 124
2.	<i>Product</i>	وَاتَّقُوا ءَامِنُوا الْمُفْلِحُونَ رَزَقْنَاهُمْ	Taqwa Beriman Beruntung Rizqi	Al-A'raf , 96 Al-A'raf , 96 Al-Baqarah, 5 Al-Baqarah, 3
3.	<i>Price</i>	بَرَكَتٍ بِهَدِيَّةٍ	Berkah Hadiah Ampunan Amal	Al-A'raf , 96 An-Naml 35 Al-Anfal 4 Al-Furqon 23

		وَمَغْفِرَةً عَمَلٍ		
4	Place	الْبَيْتِ الْقُرَى مَسْجِدًا أَكْثَرُهُمْ	Baitullah Negara Masjid Kamar	Al-Baqarah, 125 Al-A'raf , 96 At-Taubah 107 Al-Hujaraat 4

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi disini sendiri adalah suatu persepsi dan seorang karyawan tentang organisasi dimana seseorang atau karyawan itu bekerja. Iklim organisasi itu sendiri didalamnya terdiri dari empat bagian yakni orang (*person*), hasil (*product*), harga (*price*), dan tempat (*place*).

Iklim organisasi dalam Islam ditanamkan nilai-nilai untuk berbagi, bermasyarakat, berorganisasi dengan menerapkan kejujuran dan keikhlasan, dengan harapan setiap anggota dalam berorganisasi dapat saling menghargai dan menghormati apapun bentuk organisasi tersebut. Implikasi dari pemahaman tersebut diharapkan akan tercipta hubungan yang harmonis dalam

sebuah organisasi perusahaan, antara atasan dan bawahan atau sesama karyawan dan sebagainya yang terkait dalam organisasi tersebut.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuan, disamping itu prestasi kerja adalah salah satu aspek yang terdapat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siswanto (1987 : 195) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut As'ad (1987 : 16) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Magnis (dalam Anoraga, 1992) mengatakan kerja adalah kegiatan yang direncanakan. Jadi kerja itu memerlukan pikiran yang khusus yang tidak dapat di jalankan oleh binatang. Sebenarnya kerja bukan hanya sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan ekonomi belaka, kerja dipandang sebagai aktifitas dasar dan dijadikan bagian yang penting dari kehidupan manusia. Kerja juga memberikan status dan meningkat seorang individu lain serta masyarakat. Kerja merupakan aktifitas sosial yang memberikan visi dan makna pada kehidupan (Anoraga, 1992).

Sedangkan Bernardin dan Russel (dalam Magfiroh 2006:4) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut :

“Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period” (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Menurut Dharma (1985: 1), pengertian prestasi kerja adalah suatu pekerjaan, produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2000: 67).

Rahmanto menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Online), (<http://www.Feunpak.web.Id/jima/isna.txt>)

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode tertentu menurut kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja dikatakan baik apabila dengan prestasi kerja

tersebut karyawan dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan.

2. Aspek-aspek Prestasi Kerja

Aspek-aspek prestasi kerja menurut Suranto (1997 : 2) adalah sebagai berikut :

a. Kualitas

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya termasuk juga kompetensi, ketelitian, ketekunan, dan dapat dipercaya.

b. Kuantitas

Kuantitas berhubungan dengan absensi, apakah ia (karyawan) selalu masuk atau tidak, terlambat atau sering absen dengan berbagai alasan.

c. Waktu Menyelesaikan

Bagaimana ia menyelesaikan tugas-tugasnya, apakah dengan waktu yang cukup lama atau waktu yang cepat dan benar.

d. Tingkat Efektifitas

Tingkat efektifitas disini meliputi ketepatan dan kemampuan dalam mengambil keputusan.

e. Kemandirian

Melakukan pekerjaan tanpa menggantungkan pada orang lain dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya.

f. Tingkat Keterlibatan

Tingkat keterlibatan dapat dilihat dari loyalitas, afektifitas yang dilakukan, bagaimana ini dapat berpengaruh pada prestasi kerja.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya banyak faktor yang mempengaruhi. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (1985: 143) bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sangatlah kompleks. Hampir semua aspek ekonomi, teknis, dan perilaku mempunyai pengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan, pendapat tersebut adalah sebagai berikut: “ Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta perilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas ini sangat penting karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor - faktor peningkatan prestasi yang sesuai dengan situasi”.

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan harus mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (200: 67) ada 3 faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang

memadahi untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini merupakan kondisi mental karyawan artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Faktor situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, misalnya adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

4. Pengukuran Prestasi Kerja

As'ad (1985: 56) mengemukakan bahwa :” yang pertama dibutuhkan dalam pengukuran prestasi kerja adalah ukuran mengenai sukses dan bagian - bagian mana yang di anggap penting sekali di dalam suatu pekerjaan”.

Dharma (2000: 154) mengemukakan cara pengukuran prestasi kerja adalah sebagai berikut:

Banyak cara pengukuran prestasi kerja yang dapat digunakan seperti penghematan, kesalahan, dan sebagainya tetapi hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas

Jumlah produk yang dihasilkan oleh para karyawan.

2. Kualitas

Merupakan mutu produk yang dihasilkan sesuai dengan standart yang ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

4. Absensi

Merupakan kehadiran karyawan yang juga menjadi ukuran.

Hal ini sebagaimana di ungkapkan oleh Agus Dharma (1986: 32) bahwa hampir seluruh cara yang dilakukan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan antara lain:

a. Mengetahui kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, yaitu jenis pekerjaan yang berkaitan dengan bidang produksi.

b. Mengetahui kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja adalah ukuran tingkat kesesuaian suatu proses, produk atau jasa dengan persyaratan yang telah dicapai.

c. Mengetahui ketepatan waktu kerja

Adalah merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan tinggi apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan tepat.

Dalam ketiga cara untuk meningkatkan prestasi kerja tersebut dapat digunakan sebagai standart dalam suatu organisasi atau perusahaan.

5. Prestasi Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam menganjurkan kepada umat manusia untuk bekerja dan memperoleh rizki yang halal di bumi Allah, karena sesungguhnya kekayaan Allah SWT telah tersebar luas di bumi hanya tinggal manusia berusaha untuk memperolehnya, perintah Allah Surat Al Jumu'ah Ayat 10:

وَأذْكُرُوا اللَّهَ فَضَّلَ مِنْ وَابْتَغُوا الْأَرْضَ فِي فَا تَنْشُرُوا الصَّلَاةَ قَضَيْتَ فَإِذَا
تَفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ

Artinya

Apabila telah ditunaikan sholat, Maka berterbarlanlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Jumu'ah 10)

Dari ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada umatnya untuk mencari rizki atau (prestasi) karena di bumi Allah kita bisa mencarinya, asalkan manusia bersungguh-sungguh dengan usaha yang baik dan sesuai

dengan jalan yang diperintahkan oleh Allah SWT. Karena sesungguhnya kerja keras dan upaya manusia itu sendiri.

Allah sesungguhnya memberikan kemudahan bagi setiap manusia untuk mencari prestasi atau rizki di jalanNya sekarang semua tinggal dari upaya manusia untuk memperoleh hasil yang menjadi keinginannya dan dirahmati oleh Allah SWT, seperti firman Allah surat Al Mulq Ayat 15:

رَزَقَهُ مِنْ وَكُلُوا مَنَّا كَيْهًا فِي فَا مَشُوا ذُلُولًا الْأَرْضَ لَكُمْ جَعَلَ الَّذِي هُوَ
النُّشُورُ وَإِلَيْهِ

Artinya:

Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rizkiNya dan Hanya kepadaNya kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Mulq 15)

Dalam perspektif Islam berprestasi tidak hanya dibangku sekolah saja akan tetapi berprestasi dan terus menggali potensi diri yang memberikan manfaat didunia kerja. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadilah 58 ayat 11:

فَأَفْسَحُوا الْمَجَالِسِ فِي تَفَسَّحُوا لَكُمْ قِيلَ إِذَا ءَامَنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
مِنْكُمْ ءَامَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعِ فَاذْشُرُوا أَذْشُرُوا قِيلَ وَإِذَا لَكُمْ اللَّهُ يَفْسَحِ
حَبِيرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ الْعِلْمِ أوتُوا وَالَّذِينَ

Artinya:

Hai orang-orang beriman apabila kamu 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

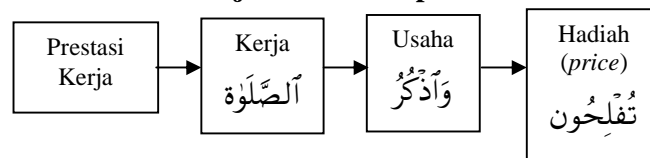
ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. Al-Mujadilah 58: 11)

Ayat di atas mempunyai maksud bahwa sebenarnya Allah akan memberikan manfaat bagi orang yang beriman untuk melaksanakan kewajibannya mencari ilmu agar memperoleh potensi yang bermanfaat dalam bekerja untuk meningkatkan derajatnya.

Prestasi kerja dapat dikatakan *price* hal ini dimaksudkan agar kita dapat memahami lebih mudah arti prestasi kerja itu sendiri, *price* atau hadiah disini adalah apabila seseorang telah menyelesaikan suatu pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut dilihat dari taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode tertentu menurut kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari kesimpulan ayat yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diambil kesimpulan seperti bagan berikut ini:

Bagan. 2
Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam



Berdasarkan bagan di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dalam islam adalah sesungguhnya hal yang mudah diperoleh oleh umat manusia karena sesungguhnya Allah memberikan fasilitas yang begitu agung hanya semua hasil yang diperoleh tergantung dari apa yang manusia

upayakan. Dan Allah akan memuliakan manusia yang terus mencari prestasi dengan memperdalam potensi diri dan pengetahuannya, dan pada dasarnya mencari dan memperdalam ilmu pengetahuan tidak terbatas pada lingkup usia tertentu, atau situasi dan kondisi tertentu.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai iklim organisasi telah banyak dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Anggrani (1992: 53) yang mana dalam penelitian yang dilakukan disini diperoleh hasil penelitian bahwa iklim organisasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan yang berdampak baik atau tinggi pada kepuasan kerja seseorang, tetapi dapat pula berdampak lebih rendahnya kepuasan kerja seseorang. Hal ini juga menyebabkan tingkat produktifitas para karyawan menjadi tinggi apabila karyawan merasa nyaman dan puas terhadap iklim organisasi yang kondusif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Aryanto (2004: 61) tentang Self Efficacy dan Budaya Organisasi Dengan Prestasi Kerja Di PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang Malang diperoleh hasil penelitian tentang instrumen *self efficacy* yang positif, kemudian dari analisis statistika utama didapatkan korelasi positif antara prestasi kerja dengan *self efficacy* dan budaya organisasi, jadi dari analisa diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan *self efficacy* dan budaya organisasi diterima.

Penelitian yang lain juga dilakukan Solikha (2007: 61), disini diperoleh hasil dari korelasi iklim organisasi dengan prestasi kerja menunjukkan bahwa iklim organisasi yang terdapat di PT. Industri Sandang Nusantara memiliki korelasi (pengaruh) positif dengan prestasi kerja.

Dari ketiga penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa dua diantaranya sama-sama meneliti tentang kondusifitas iklim organisasi yang terdapat dalam suatu organisasi, yang mana dalam sebuah iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan untuk meningkatkan produktifitas serta prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Aryanto hanya meneliti prestasi kerja yang sangat positif terhadap *self efficacy* dan budaya organisasi.

D. Perspektif Teori

Setiap organisasi mempunyai iklim sendiri yang membedakan dari organisasi-organisasi lain yang mempengaruhi perilaku anggota-anggotanya. Oleh karena itu, Moekijat (1990: 97) menjelaskan bahwa manajemen harus berusaha menciptakan suatu iklim yang memungkinkan tercapainya tujuan organisasi dan dalam pada itu memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan sosial para karyawannya.

Menurut, Davis (1989: 60), iklim organisasi adalah suatu persepsi tentang lingkungan, kepercayaan, nilai dan norma anggota organisasi. Masih menurut Davis (1994: 21) iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian

ini dapat mengacu lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan.

Penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar dan memberikan hasil. Iklim organisasi dapat dijelaskan melalui kombinasi antara nilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan juga implementasi dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut.

Apabila manajemen puncak sebuah organisasi tidak memiliki integritas dan tidak dapat dipercaya serta tidak peduli terhadap karyawan, maka hanya sedikit keraguan bahwa sikap seperti itu bakal merembes dan mempunyai dampak terhadap seluruh organisasi. Sebaliknya, jika manajemen puncak menunjukkan komitmennya terhadap hubungan manusiawi yang baik dan mendukung berbagai fungsi dan program personalia serta kebijakan yang terkait dengan manajemen sumber dayamanusia, maka memungkinkan iklim tersebut dapat tercipta dan dipertahankan.

Kebijakan mendasar yang dianut oleh organisasi seperti itu dapat mencakup pelaksanaan pilihan kebijakan dalam hal variable institusional dan lingkungan tertentu (Simamora, 2001: 31)

Iklim organisasi disini merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi keefektivitasan kinerja karyawannya. Telah banyak usaha yang dilakukan untuk memisahkan, menerangkan dan menentukan tempat konsepsi ini dalam teori organisasi.

Sementara itu organisasi yang muncul dari kelahirannya dengan ukuran yang masih sangat kecil dan kemudian berkembang menjadi besar pasti banyak mengalami rintangan yang harus dihadapi. Misalnya seperti banyaknya permasalahan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu penting bagi kita untuk mengetahui bagaimana kaitan antara iklim organisasi dengan keefektivitasan kinerja organisasi serta pengaruh kesehatan organisasi dalam suatu tubuh organisasi. Strauss dan Sayless (1998: 34) berpendapat bahwa apabila manajemen melengkapi pekerja dengan tunjangan-tunjangan, kondisi kerja yang baik atau iklim organisasi yang baik maka hal tersebut akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karena dengan dipenuhinya kebutuhan karyawan oleh perusahaan akan meningkatkan prestasinya.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu keterampilan yang dimiliki; kemampuan dasar atau *ability*; usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana; adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan); lingkungan kerja yang mendukung; dan adanya motivasi terus menerus, Rahardja (dalam Maghfiroh, 2006: 2).

Robin (1994: 223), menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan norma-norma, nilai-nilai dan standart-standart perilaku dalam organisasi yang secara sadar maupun tidak telah mendapat pengakuan dari para anggotanya, sehingga dapat menjadi pedoman perilaku kepada anggota dalam hal apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, apa yang sebaiknya dihindari. Dalam hubungannya dengan prestasi kerja, disebutkan bahwa semakin iklim

organisasi dipersepsikan positif dan mendapat pengakuan yang kuat dari para karyawan pada organisasi perusahaan, maka semakin efektif organisasi, sehingga iklim organisasi yang kuat dapat menjadi substitusi bagi formalitas.

Pendapat Flippo (1985: 165) secara jelas menunjukkan adanya pengaruh antara iklim organisasi dengan prestasi kerja. Dikatakan bahwa iklim organisasi yang sehat menunjukkan organisasi yang dinamis dan mengakui adanya keterlibatan dan penghargaan setiap anggota organisasi dalam bentuk kerja. Dengan iklim organisasi, yang praktis para anggota organisasi tidak berada pada situasi yang dikehendaki dan mereka yang dapat lebih produktif dalam urusan pekerjaan tanpa dilibatkan dengan isu-isu organisasi yang bersifat normatif bahkan sering bersifat konseptual.

Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dari seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan. Prestasi dalam hal ini merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dll. Sedangkan kerja merupakan aktifitas yang tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia. Hampir separuh dari kehidupannya manusia melakukan aktifitas tersebut, karena untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya manusia terdorong untuk melakukan aktifitas kerja.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan diharapkan para karyawan yang memiliki kecakapan, keterampilan atau skill dan kemahiran kerja yang tinggi guna menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaannya untuk mencapai hasil yang efisien. Dapat dikatakan sangat diharapkan prestasi kerja yang tinggi dari

tiap-tiap karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal dasar dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila perusahaan atau organisasi memiliki keinginan untuk maju, maka pihak perusahaan tidak seharusnya memaksakan kehendaknya sendiri atas jalannya organisasi. Karena sukses dan gagalnya suatu perusahaan sangatlah tergantung dari tujuan organisasi yaitu perlu adanya kerjasama antar pimpinan dengan bawahan untuk mencapai iklim organisasi yang baik demi tercapainya tujuan.

Dengan demikian dinyatakan bahwa tanpa melalui iklim organisasi, mustahil dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi dengan didukung adanya pelatihan-pelatihan dan pemberian insentif yang berbeda antara karyawan.

Oleh karena itu iklim yang sesuai bagi suatu organisasi adalah iklim organisasi yang sehat dan baik, dengan demikian maka prestasi kerja karyawan akan tercapai.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk alasan atau pengutaraan pendapat meskipun kebenarannya masih harus dibuktikan. Dalam bidang statistik, hipotesis tidak jauh berbeda artinya, yaitu ketika setiap orang membuat keputusan, ia selalu melakukan atas dasar kepercayaan yang dipegangnya terkait dengan kebenaran pernyataan. Orang bertindak atas dasar beberapa kepercayaan tentang kenyataan, mungkin sekedar informasi terhadap

dugaan, proposisi (ungkapan yang dapat di percaya, disangsikan, disangkal, atau dibuktikan benar atau tidaknya) yang secara tentatif se bagai kemungkinan benar, dan sebab itu disebut hipotesis, Kohler (1988: 339).

H_a : "Ada hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Karyawan Borongan, Semakin positif Iklim Organisasi, semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan Borongan".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jaminan untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya (Kerlinger, 2000: 483).

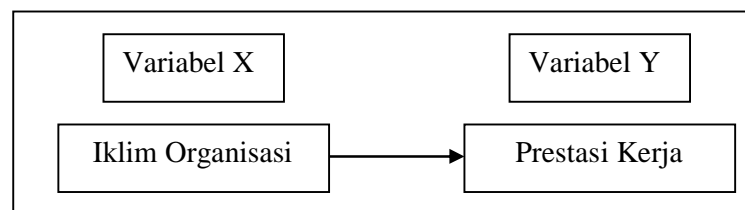
Rancangan penelitian ini adalah penelitian non eksperimen, yaitu telaah empirik sistematis dimana ilmuan tidak dapat mengontrol secara langsung variabel bebasnya karena manifestasinya telah muncul, atau sifat hakekat variabel itu memang menutup kemungkinan manipulasi. Inferensi

tentang relasi antar variabel dibuat, tanpa intervensi langsung berdasarkan variasi yang muncul seiring dalam variabel bebas dan variabel terikatnya (Kerlinger, 2000: 604).

Dikatakan non eksperimen karena peneliti tidak memanipulasikan variabel atau memasukkan subyek-subyek maupun perlakuan secara acak (Kerlinger, 2000: 508).

Dalam penelitian ini variabel bebas (iklim organisasi) dikorelasikan dengan variabel terikat (prestasi kerja), selanjutnya dilihat hubungan iklim organisasi dengan prestasi kerja. Adapun rancangan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel. 1
Rancangan Penelitian



B. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu sifat yang dapat memiliki bermacam nilai, atau dapat pula dikatakan sebagai simbol atau lambang yang padanya kita lekatkan bilangan atau nilai (Kerlinger, 2000: 49).

1. Identifikasi Variabel

a. Variabel bebas adalah variabel yang meramalkan atau variabel x.

Variabel bebas dalam penelitian ini : Iklim Organisasi.

b. Variabel terikat adalah variabel yang diramalkan atau variabel y.

Variabel terikat dalam penelitian ini : Prestasi Kerja

(Kerlinger 2000: 58)

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu petunjuk penting tentang bagaimana, suatu variabel dapat diukur. Definisi operasional melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu.

Dengan kata lain definisi operasional adalah batasan atau ciri suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikedakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut (Kerlinger, 2000: 51).

Definisi operasional ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman mengenai data yang akan dikumpulkan dan menghindari kesesatan alai pengumpul data. Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Iklim organisasi adalah suatu persepsi seorang karyawan tentang organisasi dimana seseorang atau karyawan itu bekerja. Iklim organisasi diukur berdasarkan pada faktor-faktor yang dijadikan indikator penelitian, yaitu: konformitas, tanggung jawab, standard, hadiah, kejelasan organisasi, indentitas organisasi, team spirit, resiko, dan konflik-konflik antarpersonal.

- b. Prestasi kerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode tertentu menurut kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja mempunyai faktor-faktor yakni motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta perilaku lainnya .

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (1998: 115) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan menurut Winarsunu (2002: 12) populasi adalah seluruh yang dimaksudkan untuk diteliti dan nantinya akan digeneralisasikan. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari kelompok yang lebih sedikit jumlahnya. Untuk melakukan generalisasi memerlukan sampel sebagai wakil dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan borongan PTO (Peeled Tail On) di bagian produksi PT. Mega Marine Pride Pasuruan yang berjumlah 122 karyawan yang dibagi menjadi 10 kelompok, setiap kelompoknya terdiri dari 12-13 karyawan.

Tabel. 2

**Pembagian Kelompok Populasi Karyawan Bagian Produksi PTO
(*Peeled Tail On*)**

Kelompok	Jumlah Karyawa n
1	12
2	12
3	12
4	12
5	12
6	12
7	12
8	12
9	13
10	13
Total	122

2. Sampel

Menurut Arikunto (1998: 117) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan Winarsunu (2002: 12) mengemukakan sampel adalah sebagian kecil individu yang dijadikan wakil dalam penelitian.

Dalam penelitian ini keseluruhan populasi dijadikan sampel, dengan kata lain penelitian ini menggunakan sampel total, yaitu penggunaan seluruh sampel dalam pelaksanaan penelitian karena jumlah populasi yang terbatas (Poerwanti, 1998: 103). Masih menurut Poerwanti (1998: 101), semakin tinggi tingkat ketelitian yang dikehendaki dari hasil penelitian, akan berbanding

lurus dengan besarnya sampel yang harus diambil, artinya semakin tinggi tingkat ketelitiannya akan memerlukan pengambilan sampel dengan prosentase yang semakin besar. Karena semakin besar sampel yang diambil akan semakin besar kemungkinan untuk mendekati nilai yang sebenarnya. Sedangkan menurut Arikunto (1998: 120) Subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya lebih dari 100 diambil antara 10-15%, 20-25% atau tergantung pada kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Sampel yang digunakan peneliti yaitu 25% dari total 122 karyawan yakni 30 karyawan yang terdiri dari 12-13 karyawan setiap kelompoknya, jadi setiap kelompok akan diambil 3 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yakni yang pertama adalah teknik *propotional sampling*. Teknik ini menghendaki cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut. Sedangkan yang kedua adalah teknik *purposive sampling*. Teknik ini berdasarkan pada ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang diperkirakan mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat yang ada dalam populasi yang sudah dikehendaki sebelumnya, Narbuko dan Achmadi (2002: 116-117). Ciri-ciri yang dikehendaki yakni

1. Masa Kerja : Antara 3 – 6 bulan
2. Hasil Kerja : Dapat menghasilkan lebih dari 20 kg/ harinya dan/atau lebih dari 400 kg/bulan, dari hitungan 20 hari kerja x 20 kg/ harinya

3. Ketua Kelompok : Yang bertanggung jawab dalam kelompok

Tabel. 3
Pembagian Kelompok Sampel Karyawan Bagaian Produksi PTO
(Peeled Tail On)

Kelompok	Jumlah Karyawan n	Jumlah Sampel
1	12	3
2	12	3
3	12	3
4	12	3
5	12	3
6	12	3
7	12	3
8	12	3
9	13	3
10	13	3
Total	122	30

D. Data dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Data (tunggal datum) adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian. Dalam penelitian kuantitatif semua data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menggunakan analisis

statistik. Untuk mempermudah dalam menganalisis, maka data yang diperoleh digolongkan kedalam Jenis data yang akan dianalisis (Bungin, 2006: 119).

Dalam penelitian ini Data yang diperoleh nantinya, tergolong pada jenis data:

a. Data Iklim Organisasi

Data yang diperoleh dari Variabel Iklim Organisasi merupakan *data interval*, yaitu data yang mempunyai ruas atau interval, jarak yang berdekatan, dan rentang yang ada harus sama (Bungin, 2006: 121).

Data ini diperoleh dari angket yang diberikan kepada karyawan borongan bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) Black Tiger.

b. Data tentang Prestasi Kerja

Data yang diperoleh dari Variabel Produktivitas Kerja merupakan *data interval*, yaitu data yang mempunyai ruas atau interval, jarak yang berdekatan, dan rentang yang ada harus sama (Bungin, 2006: 121).

Data ini diperoleh dari pihak manajemen di PT. MEGA MARINE PRIDE PASURUAN tentang Prestasi kerja karyawan borongan bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) Black Tiger.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya, melalui pencatatan peristiwa-peristiwa, atau hal-hal, atau keterangan-keterangan, atau karakteristik-

karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian (Hasan, 2002: 83).

Dalam penelitian ini Metode pengumpulan Data menggunakan:

a. Angket (Kuesioner)

Angket adalah serangkaian atau daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden agar memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang ia ketahui (Bungin, 2006: 123).

Pada angket ini variasi respon diberikan dalam empat pilihan yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat tidak setuju). Dalam angket ini isi dari setiap pernyataan ada yang mendukung teori yang mendasari hal yang dipersoalkan (*favorable statement*), dan ada pula pernyataan yang tak mendukung teori yang mendasari hal yang dipersoalkan (*unfavorable statement*).

Angket disini digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui bagaimana iklim Organisasi di PT. MEGA MARINE PRIDE PASURUAN.

b. Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto metode dukumenter adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2002: 206).

Metode dokumenter digunakan sebagai metode pengumpulan dan melengkapi pengambilan data untuk mengetahui Prestasi Kerja karyawan borongan bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) Black Tiger PT. MEGA MARINE PRIDE PASURUAN. Adapun data dokumentasi yang diambil yakni sebanyak 30 karyawan.

c. Observasi

Observasi adalah kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antaraspek dalam fenomena tersebut (Rahayu, 2004; 1).

Observasi yang dilakukan peneliti, adalah observasi non partisipan, yaitu observasi dimana pengamat berada diluar subjek yang diteliti dan tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan (Hasan, 2002: 87).

Observasi disini, digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk melengkapi pengambilan data tentang iklim kerja bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) Black Tiger PT. MEGA MARINE PRIDE PASURUAN. Dalam pengambilan data observasi disini adalah:

1. Cara kerja karyawan bagian produksi PTO (*Palled Tail On*)
2. Kondisi kerja karyawan bagian produksi PTO (*Palled Tail On*)

d. Wawancara

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban - jawaban responden dicatat atau direkam (Hasan, 2002: 85).

Wawancara yang dilakukan peneliti, adalah wawancara tidak berstruktur, yaitu pewawancara tidak menggunakan daftar pertanyaan atau daftar isian sebagai penuntun selama dalam proses wawancara (Hasan, 2002: 85).

Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan Iklim organisasi dan Prestasi kerja borongan bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) Black Tiger dan iklim kerja di PT. MEGA MARINE PRIDE PASURUAN.

E. Instrumen Penelitian dan Jenis Data

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan berupa skala. Skala adalah kumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu obyek tertentu dimana respon subyek pada setiap pernyataan dapat disimpulkan mengenai arch dan intensitas individu yang akan diukur (Azwar, 2002: 95). Sedangkan menurut Kerlinger (2000: 775) skala adalah sehimpunan butir verbal yang untuk setiap butirnya seorang individu memberikan jawaban dengan menyatakan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan, atau menjawab dengan cara lain.

Menurut Azwar (2000: 5) skala sebagai alat ukur psikologis memiliki beberapa karakteristik, antara lain:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

					v		
Iklim Organisasi	1. Konformitas	Kesesuaian antara harapan-harapan organisasi dengan pelaku organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan - Pelaksanaan tugas untuk karyawan - Pekerjaan yang sesuai dengan jabatan atau antar kelompok 	1, 2	19, 20	4	2,7
	2. Tanggung jawab	Tanggung jawab pribadi pada diri anggota organisasi untuk melaksanakan tugas demi tujuan organisasi dan perusahaan untuk karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Absensi - Mengerjakan tugas sesuai dengan bagiannya - Perusahaan memenuhi hak karyawan - Menyediakan fasilitas yang baik untuk karyawan 	3, 4	21, 22	4	2,7
	3. Standard	Penetapan mutu dan kualitas produk dari hasil kerja yang jelas sehingga sesuai dengan yang diharapkan.	<ul style="list-style-type: none"> - Mutu atau kualitas produksi dari hasil kerja karyawan berkelompok atau perindividu - Mempunyai ukuran untuk hasil kerja 	5, 6	23, 24	4	2,7
	4. Hadiah	Pemberian hadiah pada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas prestasi yang dicapai.	<ul style="list-style-type: none"> - Mengerjakan lebih dari 20 kg/harinya perindividu, dan lebih 200 kg/harinya untuk berkelompok - Kenaikan jabatan 	7, 8	25, 26	4	2,7

			bagi yang berprestasi				
	5. Kejelasan organisasi	Kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan visi dan misi perusahaan - Struktur organisasi 	9,10	27, 28	4	2,7
	6. Identitas organisasi	Loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Kebanggaan karyawan atas apa yang di percayakan oleh perusahaan ataupun kelompok 	11, 12	29, 30	4	2,7
	7. Team spirit	Gambaran rasa kesatuan kelompok, tingkat kebersamaan diantara pekerja yang saling mendukung dan percaya.	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya dukungan untuk semua pihak yang bekerja - Adanya imbal balik untuk mencapai kebersamaan 	13, 14	31, 32	4	2,7
	8. Resiko	Persepsi anggota organisasi terhadap kebijakan manajemen tentang adanya kemungkinan resiko dalam mengambil keputusan.	<ul style="list-style-type: none"> - Apabila tidak dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan - Target yang di berikan perkaryawan tidak terpenuhi 	15, 16	33, 34	4	2,7
	9. Konflik-konflik antarpersonal	Pertentangan sejumlah individu dan adanya	<ul style="list-style-type: none"> - Selisih pendapat dalam kelompok - Ketidakpuasan dari hasil kerja 	17, 18	35, 36	4	2,7

		persaingan antar bagian dalam organisasi.	yang di dapat				
Total				18	18	36	100

Responden diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap isi pernyataan dalam 5 jawaban kemungkinan.

Untuk pernyataan favourabel jawaban akan diskor sebagai berikut:

Tabel. 5
Skor Pernyataan Favorabel

Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	4
S (Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sedangkan untuk pernyataan yang unfavourabel jawaban diskor sebagai berikut:

Tabel. 6
Skor Pernyataan Unfavorabel

Jawaban	Skor
SS (Sangat Sering)	1
SR (Sering)	2
KD (Kadang-kadang)	3
JR (Jarang)	4

F. Validitas dan Realibitas

Suatu alat ukur dapat dikatakan baik jika dapat diukur dan dapat memberikan informasi seperti yang diharapkan oleh peneliti. Untuk itu suatu alat ukur harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas alat ukur.

1. Validitas

Menurut Arikunto (1998: 160), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sedangkan menurut Azwar (2001: 5) validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan pengukuran. Untuk menguji validitas digunakan teknik korelasi product moment dan pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap butir dengan skor totalnya. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut: (Azwar, 2001: 19)

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

keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

N = Jumlah Subyek

ΣXY = Hasil kali X dan Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor item

ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor total

ΣX = Jumlah skor item

ΣY = Jumlah skor total

Apabila hasil korelasi aitem dengan total item satu faktor di dapat probabilitas (p) < 0,05, maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap sah atau valid untuk taraf signifikan sebesar 5%. Sebaliknya, jika didapat probabilitas sebesar > 0,05, maka disebut tidak signifikan dan butir-butir dalam skala tersebut dinyatakan tidak sah atau tidak valid. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 12 for windows. Dari uji validitas yang telah dilakukan didapatkan hasil pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Uji Validitas
Angket Iklim Organisasi

Variabel	Indikator	Deskriptor Teori	Deskriptor Obyek	Aitem Valid		Aitem Gugur		
				<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Iklim Organisasi	1. Konformitas	Kesesuaian antara harapan-harapan organisasi dengan pelaku organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan - Pelaksanaan tugas untuk karyawan - Pekerjaan yang sesuai dengan jabatan atau antar kelompok 	1, 2	19	-	20	4
	2. Tanggung jawab	Tanggung jawab pribadi pada diri anggota organisasi untuk melaksanakan tugas demi	<ul style="list-style-type: none"> - Absensi - Mengerjakan tugas sesuai dengan bagiannya - Perusahaan memenuhi hak karyawan 	3, 4	21,22	-	-	4

		tujuan organisasi dan perusahaan untuk karyawan.	- Menyediakan fasilitas yang baik untuk karyawan					
	3. Standard	Penetapan mutu dan kualitas produk dari hasil kerja yang jelas sehingga sesuai dengan yang diharapkan.	- Mutu atau kualitas produksi dari hasil kerja karyawan perkelompok atau perindividu - Mempunyai ukuran untuk hasil kerja	5, 6	23, 24	-	-	4
	4. Hadiah	Pemberian hadiah pada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas prestasi yang dicapai.	- Mengerjakan lebih dari 20 kg/ harinya perindividu, dan lebih 200 kg/ harinya untuk perkelompok - Kenaikan jabatan bagi yang berprestasi	7, 8	25, 26	-	-	4
	5. Kejelasan organisasi	Kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan organisasi.	- Tujuan visi dan misi perusahaan - Struktur organisasi	9, 10	27, 28	-	-	4
	6. Identitas organisasi	Loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi.	- Kebanggaan karyawan atas apa yang di percayakan oleh perusahaan ataupun	11, 12	29, 30	-	-	4

			kelompok					
	7. Team spirit	Gambaran rasa kesatuan kelompok, tingkat kebersamaan diantara pekerja yang saling mendukung dan percaya.	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya dukungan untuk semua pihak yang bekerja - Adanya imbal balik untuk mencapai kebersamaan 	13, 14	-	-	31, 32	4
	8. Resiko	Persepsi anggota organisasi terhadap kebijakan manajemen tentang adanya kemungkinan resiko dalam mengambil keputusan.	<ul style="list-style-type: none"> - Apabila tidak dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan - Target yang di berikan per karyawan tidak terpenuhi 	15, 16	33, 34	-	-	4
	9. Konflik-konflik antarpersonal	Pertentangan sejumlah individu dan adanya persaingan antar bagian dalam organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Selisih pendapat dalam kelompok - Ketidakpuasan dari hasil kerja yang di dapat 	17	35, 36	18	-	4
Total				17	16	1	2	36

2. Realibilitas

Menurut Arikunto (1998: 170), reliabel adalah dapat dipercaya, dan dapat diandalkan. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengukur

data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini reliabilitas akan diuji dengan menggunakan rumus alfa Cronbach :

$$R_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum SD^2 X}{SD^2 Y} \right]$$

keterangan:

k = Jumlah item valid

$\sum SD^2 X$ = Varian Butir

$SD^2 Y$ = Varian Total

Dari hasil perhitungan jika diperoleh koefisien tiap-tiap faktor memiliki $R_{tt} > R$ tabel maka faktor dari skala yang diukur reliabel (Arikunto, 1998: 181).

Suatu alat ukur dikatakan reliabel, jika koefisien reliabilitasnya semakin mendekati angka 1,00. Jika koefisien reliabilitas = 1,0 berarti adanya konsistensi yang sempurna pada hasil ukur yang bersangkutan. Konsistensi yang sempurna seperti itu tidak dapat terjadi dalam pengukuran aspek-aspek psikologis dan sosial yang menggunakan manusia sebagai subjeknya, dikarenakan terdapatnya berbagai sumber error dalam diri manusia dan dalam pelaksanaan pengukuran yang sangat mudah mempengaruhi kecermatan hasil pengukuran. (Azwar, 2007: 9). Setelah melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 12 for windows, diperoleh hasil yaitu 0,948 pada angket Iklim Organisasi. Reliabilitas yang dicapai oleh

skala iklim organisasi sebesar 0,948 sehingga instrumen ini dikatakan reliabel karena nilai reliabilitas yang dimiliki mendekati angka 1,00.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, kemudian data akan diolah. Pengolahan data yang diperoleh dari penelitian dimaksudkan sebagai suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca (*readable*) dan dapat ditafsirkan (*interpretable*). (Azwar, 2004: 123).

Kegiatan pengolahan data dalam penelitian ini, diawali dari proses tabulasi, yaitu suatu proses pembuatan tabel induk yang memuat susunan data penelitian berdasarkan klasifikasi yang sistematis, sehingga lebih mudah untuk dianalisis lebih lanjut. Pada penelitian ini, proses tabulasi dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer, yaitu dengan memakai *Microsoft excel 2003*. Proses pemasukan data disesuaikan dengan kelompok dan kode variabelnya masing-masing kedalam suatu *data file*, yang mana proses ini dikenal juga sebagai proses *data entry* (Azwar, 2004: 123).

Setelah data penelitian ditabulasikan, perlu dilakukan pengolahan lebih lanjut, karena proses tabulasi belum dapat memberikan informasi yang diinginkan. Guna membantu meningkatkan kecepatan dan ketelitian dalam pengolahan data, maka pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 12 (*Statistical Package for Social Sciens*) for *Windows*.

SPSS versi 12 *for windows*, merupakan sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen

data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu diskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana, sehingga mudah untuk dipahami cara pengoperasiannya dan mudah pula dalam membaca interpretasi data yang ditampilkan. Dan dalam proses analisa data pada penelitian ini digunakan SPSS versi 12 *for windows* (Wahana Komputer, 2003: 2).

Data yang telah diperoleh dari penelitian dianalisis dengan proses pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS 12 *for windows*, diawali dengan mencari hasil dari validitas dan reliabilitas angket persepsi tentang Iklim Organisasi. Selanjutnya dilanjutkan dengan langkah-langkah berikut ini:

1. Mencari Mean

$$M = \sum \frac{FX}{N}$$

a. Mencari deviasi rata-rata, varians dan deviasi standar:

$$1. \text{ Deviasi rata-rata} : \sum \frac{F(X - M)}{N}$$

$$2. \text{ Varians} : s^2 = \frac{\sum F(X - M)^2}{N - 1}$$

$$3. \text{ Deviasi standar} : s = \sqrt{\frac{\sum F(X - M)^2}{N - 1}}$$

Keterangan:

X : skor respon

F : frekuensi

M : rata-rata skor kelompok

s : deviasi standar skor kelompok

3. Mencari Kategori

Untuk mengetahui iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan borongan di PT. Mega Marine Pride Pasuruan, maka subjek penelitian akan digolongkan berdasarkan klasifikasi kategori dengan memasukkan hasil perhitungan ke dalam rumus mean, seperti dibawah ini:

$$\text{Tinggi} = X \geq (\mu + 1.5)$$

$$\text{Sedang} = (\mu - 1.5) < X < (\mu + 1.5)$$

$$\text{Rendah} = X < (\mu - 1.5)$$

4. Analisis Prosentase

Setelah diketahui kategori pada tiap masing-masing subjek, selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan:

P : Prosentase

f : frekuensi

N : Jumlah subjek

5. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja

Untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel yaitu variabel Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja, maka peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dibantu dengan program SPSS 12 *for windows*. Penggunaan rumus ini karena peneliti menggunakan dua variabel dan fungsinya untuk mencari hubungan diantara keduanya.

Nilai koefisien korelasi ini akan berada pada kisaran angka minus satu (-1) sampai angka plus satu (+1). Perhitungan korelasi antar dua variabel tersebut dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

r_{xy} : korelasi *product moment*

N : jumlah respon

X : skor iklim organisasi

Y : skor prestasi kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Mega Marine Pride Pasuruan

PT Mega Marine Pride atau lebih dikenal dengan "Sea Master" di kalangan masyarakat Desa Wonokoyo Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan sudah menjalankan aktifitas operasionalnya selama 24 tahun terhitung sejak tahun 1984 silam dengan jumlah karyawan saat ini sekitar 2.250 orang. Didirikan pada pertengahan tahun 1982 oleh suami istri Bapak Sidik Dewanto dan Ibu Wenny Surya, pada awalnya perusahaan PT Mega Marine Pride bernama "PT Bullfrog" dengan sekitar 50 orang karyawan yang rata-rata merupakan penduduk asli sekitar. Pada awal pendiriannya memprioritasnya

produksinya untuk mensuplai katak jenis Bullfrog kepada beberapa rekanan pembeli lokal dan asing. Mengingat semakin meningkatkannya permintaan pasar dan pengembangan bisnis ke produk lain, maka pada tahun 1984 keluarga Dewanto mulai merambah bisnis untuk komoditas udang, ikan dan cumi. Ternyata produk-produk baru ini justru menjadi primadona sampai dengan saat ini, mengalahkan produk katak yang menjadi dasar awal usahanya. Untuk menjaga kestabilan suplai dan bahan baku yang berkualitas, pada tahun 1987 keluarga Dewanto membeli lahan seluas 100 hektar di wilayah Kecamatan Gumukmas Kabupaten Jember yang akan diperuntukkan sebagai tambak udang milik sendiri. Dan, mulai tahun 1988 sudah mulai beroperasi.

PT Mega Marine Pride memfokuskan bisnisnya untuk keperluan ekspor. Ada beberapa rekanan utama di Amerika, Kanada, Australia dan Jepang yang melakukan kerjasama usaha. Secara rutin mereka mengajukan permintaan/pesanan produk dengan jumlah rata-rata 20 kontainer ukuran 40 feet setiap bulan. Usaha yang berjalan juga sudah merambah negara-negara Eropa dan Asia lainnya seperti: Inggris Raya, Cina, Korea, Hongkong, dan Singapura.

2. Gambaran Umum Tentang Aktifitas Produksi

Jenis udang yang menjadi komoditas utama ekspor adalah *Black Tiger* dan *White Shrimp*, yaitu jenis udang yang hidup di tambak air payau. Ciri khas udang *Black Tiger* adalah berukuran panjang antara 10—15 cm, berwarna

gelap agak kehijauan, dan sangat licin. Sedangkan udang *White Shrimp* berwarna terang, lebih berbau amis dibandingkan jenis udang *Black Tiger*.

Kapasitas produksi berkisar antara 3 - 4 ton per harinya, terdiri dari 2 - 2,5 ton produk *Peeled* dan 1,5 - 2 ton produk *cooked*.

Dalam permintaannya masing-masing rekanan bisnis memiliki spesifikasi tertentu dalam pengolahannya. Sebagai contoh, Prams Admiral salah satu pembeli dari Jepang hanya khusus memesan jenis produk udang *Peeled Headless Shell On* dan *Black Tiger Shrimp Tail On* (PTO).

Sebagai informasi, pengolahan udang yang dilakukan PT Mega Marine Pride terbagi atas produk mentah (*peeled*) dan produk matang (*cooked*). Sebelum dikonsumsi produk mentah perlu diproses lagi seperti digoreng atau direbus. Sedangkan untuk produk matang sudah siap saji, selanjutnya akan dilakukan proses lanjutan *Head On Shell* (HO) atau *Headless Shell* (HL), dan *Tail On* (TON) atau *Tail Off* (TO) sesuai permintaan pembeli. Proses ini berhubungan dengan perlu tidaknya dilakukan tindakan pemotongan kepala dan ekor udang.

3. Letak Geografis Lokasi Penelitian

a. Letak Geografis Lokasi Produksi PT Mega Marine Pride

Lokasi produksi dan packaging hanya berjarak 4 kilometer dari jalur utama Pasuruan – Surabaya, sehingga memudahkan proses pengiriman bahan baku dan barang jadi ke dan dari perusahaan. Dalam kondisi situasi lalu

lintas normal waktu tempuh dari perusahaan ke Tanjung Perak hanya sekitar 1 - 1,5 jam.

b. Letak Geografis Kabupaten Pasuruan

Kabupaten Pasuruan, adalah sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Ibukotanya adalah Pasuruan. Lokasi Penelitian ini berada di Kabupaten Pasuruan. Letak geografi kabupaten ini pada posisi $112^{\circ} 03' 55''$ hingga $113^{\circ} 30' 37''$ Bujur Timur dan antara $70^{\circ} 32' 34''$ hingga $80^{\circ} 30' 20''$ Lintang Selatan dan mempunyai luas 1.474 km^2 (147.401,50 Ha), yang dibagi menjadi 24 kecamatan, 341 desa, dan 24 kelurahan. Secara administratif batas wilayah Kabupaten Pasuruan adalah :

Sebelah Utara : [Kabupaten Sidoarjo](#) dan [Laut Jawa](#)

Sebelah Timur : [Kabupaten Probolinggo](#)

Sebelah Selatan : [Kabupaten Malang](#)

Sebelah Barat : [Kabupaten Mojokerto](#)

Sebelah Barat Daya : Kota Batu

Untuk lebih jelasnya letak Kabupaten Pasuruan dapat dilihat pada peta berikut ini:

Gambar 1
Peta Kabupaten Pasuruan



Keterangan:

■ : Kabupaten Pasuruan

4. Alamat Perusahaan

PT. Mega Marine berlokasi di wilayah kawasan industrial Beji, atau tepatnya di:

Desa Wonokoyo, Kecamatan Beji, Pasuruan – Indonesia

Phone : (0343) 656446, Fax : (0343) 65619 5

PO. BOX : 6135/SBSG, Surabaya – Indonesia.

5. Struktur Organisasi

Setelah mengalami perubahan kepemimpinan dari Bapak Sidik Dewanto ke putra pertamanya Bapak Rahmat Dewanto, dilakukan pengembangan organisasi ke arah yang lebih profesional untuk mengikuti tantangan pasar. Masuknya beberapa tenaga profesional ke dalam tim manajemen semakin memperkuat kualitas visi, misi, dan program kerja yang ada.

Operasional perusahaan dipimpin oleh Bapak Rahmat selaku Managing Director, yang dibantu 4 (empat) direktorat meliputi :

- a. Direktorat Operasional yaitu direktorat dalam struktur PT. Mega Marine Pride yang menitik beratkan fungsi tugas dalam merancang mengimplementasikan dan mengendalikan seluruh operasional produksi dan hal-hal yang berkaitan langsung terhadap kelancarannya, seperti logistik bahan baku, barang *work in process* (WIP), jadwal produksi, perawatan mesin, dan jalur distribusi dari gudang ke produksi.

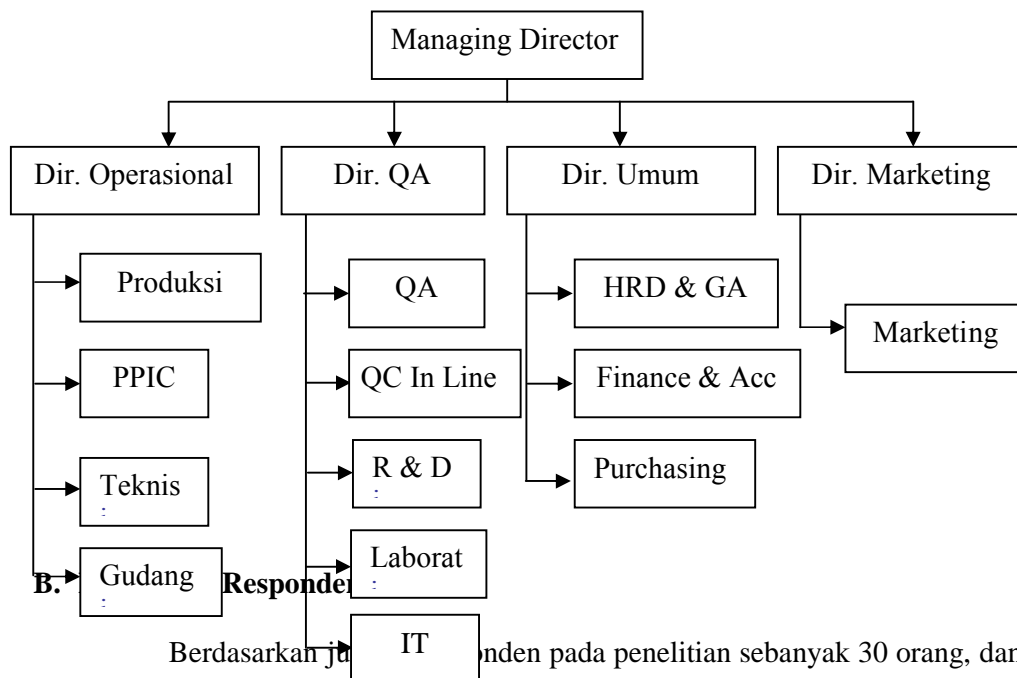
Departemen yang tergabung dalam direktorat ini adalah produksi, *production planning inventory control* (PPIC), teknisi, dan gudang *raw non material* dan gudang *raw material*.

- b. Direktorat Quality Assurance yaitu direktorat yang khusus mengawasi kualitas bahan baku, barang proses (WIP) dan barang jadi, serta evaluasi dari respon pembeli terhadap produk yang mereka terima. Tanggung jawab yang ada termasuk dalam hal pengembangan produk dan uji laborat untuk menjaga sistem keamanan pangan sesuai standart internasional. Untuk menjaga konsistensi dan memastikan kevalitan informasi dan dukungan sistem kerja maka departemen IT (*information technologi*), maka oleh manajemen dimasukkan dalam direktorat ini juga.
- c. Direktorat Umum yaitu direktorat yang bertanggung jawab dalam menjaga cash flow keuangan perusahaan dan administrasi baik yang bersifat hubungan antara perusahaan dengan pihak internal maupun hubungannya dengan pembeli dan instansi pemerintahan terkait.

Departemen yang tergabung dalam direktorat ini adalah departemen HRD dan GA (*general affair*), *finance and accounting*, dan pembelian *raw material* dan *raw non material*.

- d. Direktorat Marketing yaitu direktorat yang bertugas untuk menjaga pasar dan hubungan dengan para pembeli (*buyer*), terutama para pelanggan lama, dan strategi perluasan pasar ke negara-negara benua Eropa, Amerika, Australia, dan Asia.

Gambar 2
Struktur organisasi
PT. Mega Marine Pride Pasuruan

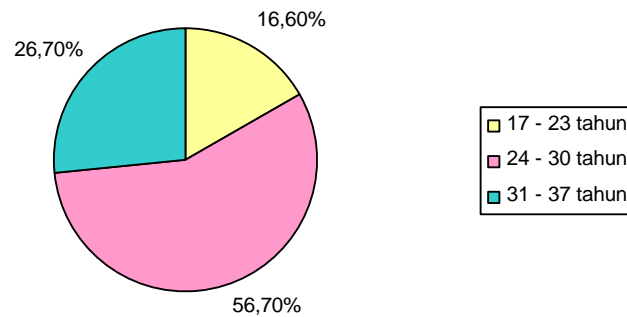


Berdasarkan jawaban responden pada penelitian sebanyak 30 orang, dan semuanya berjenis kelamin perempuan. Adapun diskripsi demografi responden dibagi menjadi beberapa bagian yakni

1. Berdasarkan usia
2. Berdasarkan latar belakang pendidikan
3. Berdasarkan lama bekerja, dan dapat dilihat pada grafik berikut :

1. Berdasarkan Usia

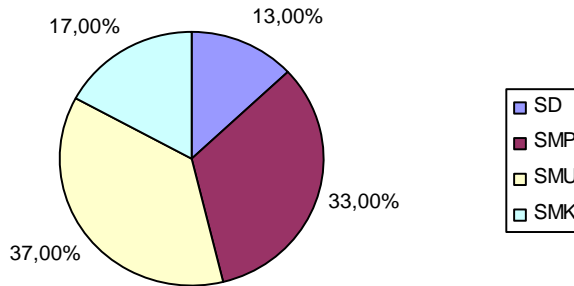
Gambar 3
Demografi Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan grafik di atas, demografi responden berdasarkan usia sebanyak 5 orang berusia 17-23 tahun atau jika diprosentasekan sebanyak 16,6%. Sedangkan responden yang berusia 24-30 tahun sebanyak 17 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 56,7%. Dan yang berusia 31-37 tahun hanya 8 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 26,7%. Berdasarkan perincian data tersebut dapat diketahui bahwa pekerja di bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) ini, usianya kebanyakan relative masih muda, yaitu antara 24-30 tahun.

2. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

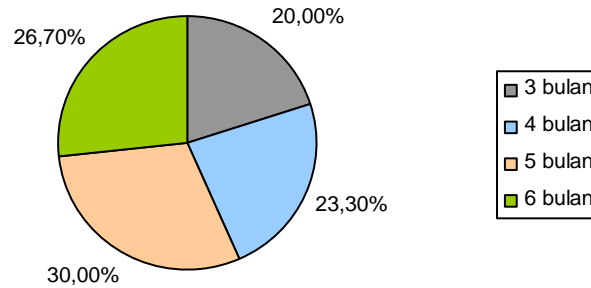
Gambar 3
Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan grafik di atas, demografi responden berdasarkan latar belakang pendidikan mereka yaitu 4 orang berlatar pendidikan SD atau jika diprosentasekan sebanyak 13%. Sedangkan responden yang berlatar belakang SMP berjumlah 10 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 33%, responden yang berlatar belakang SMA yaitu sebanyak 11 orang dengan prosentase 37%. Dan responden yang berlatar belakang SMK yaitu sebanyak 5 orang dengan prosentase 17%. Berdasarkan perincian data tersebut dapat diketahui bahwa pekerja di bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) ini mayoritas berpendidikan tinggi yaitu SMU sebanyak 11 orang, hal ini disebabkan karena pekerja disini dituntut untuk bekerja dengan kemampuan intelegensinya.

3. Berdasarkan Lama Bekerja

Gambar 3
Demografi Responden Berdasarkan Lama Kerja



Berdasarkan grafik di atas, bila dilihat dari lama bekerja sebanyak 6 responden telah bekerja selama 3 bulan atau jika diprosentasekan sebanyak 20%. Sedangkan responden yang bekerja selama 4 bulan hanya berjumlah 7 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 23,3%. Responden yang telah bekerja selama 5 bulan berjumlah paling banyak yaitu 9 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 30%. Dan yang terakhir responden yang telah bekerja selama 6 bulan berjumlah paling banyak yaitu 8 orang atau jika diprosentasekan sebanyak 26,7%. Berdasarkan perincian data tersebut dapat diketahui bahwa pekerja di bagian produksi PTO (*Pelled Tail On*) ini masih relative lama dalam bekerja dibagian produksi.

C. Paparan Data Hasil Penelitian

1. Iklim Organisasi

Untuk mengetahui persepsi pekerja tentang iklim organisasi, maka hasil penelitian yang diperoleh dari setiap responden dibedakan kedalam tiga kategori, yaitu pekerja yang menilai iklim organisasi perusahaan termasuk sangat kondusif, kondusif, atau kurang kondusif. Norma kategorisasi yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X < (\mu - 1,0\sigma) & \quad \text{Kurang Kondusif} \\ (\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma) & \quad \text{Kondusif} \\ (\mu + 1,0\sigma) \leq X & \quad \text{Sangat Kondusif} \end{aligned}$$

Penentuan norma penelitian tersebut dapat dilakukan setelah mengetahui nilai mean (μ) dan standar deviasi (σ), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Mean, Varian dan Standart Deviasi Iklim Organisasi

Mean (μ)	Variance (s^2)	Std. Deviation (σ)
100,30	86,700	9,311

Tabel 9
Deskripsi Iklim Organisasi

Kategori	Nilai	Jumlah	%
Sangat Kondusif	109,611	4	13%
Kondusif	90,987 - 109,611	22	74%
Kurang Kondusif	< 90,987	4	13%
Total		30	100%

Dari tabel di atas pada penelitian ini dapat diketahui bahwa 30 sampel terdapat 13% karyawan yang menilai iklim organisasi kurang kondusif dengan

jumlah 4 responden, 74% karyawan yang menganggap iklim organisasi kondusif dengan jumlah 22 responden, dan 13% karyawan yang menilai iklim organisasi sangat kondusif dengan jumlah 4 responden.

2. Prestasi Kerja

Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan borongan bagian produksi, maka hasil penelitian yang diperoleh dari setiap responden dibedakan kedalam tiga kategori, yaitu pekerja yang memiliki prestasi kerja tinggi, sedang, dan rendah. Norma kategorisasi yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X < (\mu - 1,0\sigma) & \quad \text{Rendah} \\ (\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma) & \quad \text{Sedang} \\ (\mu + 1,0\sigma) \leq X & \quad \text{Tinggi} \end{aligned}$$

Penentuan norma penelitian tersebut dapat dilakukan setelah mengetahui nilai mean (μ) dan standar deviasi (σ), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Mean, Varian dan Standart Deviasi Prestasi Kerja

Mean (μ)	Variance (s^2)	Std. Deviation (σ)
33,40	10,749	3,191

Tabel 11
Deskripsi Prestasi Kerja

Kategori	Nilai	Jumlah	%
Tinggi	36,591	5	17%
Sedang	30,209 – 36,591	19	63%
Rendah	< 30,209	6	20%
Total		30	100%

Dari tabel di atas pada penelitian ini dapat diketahui bahwa dari sampel terdapat 20% karyawan yang memiliki prestasi kerja rendah dengan jumlah 6 responden, 63,3% karyawan memiliki prestasi kerja sedang dengan jumlah 19 responden, dan 17% karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi yaitu sebanyak 5 responden.

3. Korelasi antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja

Dari hasil penelitian diperoleh data mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan prestasi kerja pada sampel yang kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan program SPSS versi 12 *for windows*.

Hasil dari korelasi *product moment* antara kompensasi dengan semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Korelasi antara Variabel X dan Y

		Iklim organisasi	Prestasi kerja
Iklim organisasi	Pearson Correlation	1	,342
	Sig. (2-tailed)	.	,065
	N	30	30
Prestasi kerja	Pearson Correlation	,342	1
	Sig. (2-tailed)	,065	.
	N	30	30

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) antara iklim organisasi dengan prestasi kerja adalah sebesar 0,342 dengan peluang ralat (p) = 0,000 pada taraf signifikan 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa: Adanya hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja. Maka, hipotesis (H_a) yang berbunyi: “Ada hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Karyawan Borongan, Semakin positif Iklim Organisasi, semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan Borongan”. Dengan demikian berarti bahwa jika iklim organisasi dalam sebuah perusahaan semakin positif maka prestasi kerja karyawan pun akan semakin meningkat pula.

D. Pembahasan

1. Tingkat Iklim Organisasi PT. Mega Marine Pride

Higgins (1982: 283) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah kumpulan dari persepsi karyawan termasuk mengenai peraturan karyawan, keinginan dari pekerjaan dalam organisasi dan lingkungan sosial dalam organisasi. Jadi iklim organisasi merupakan harapan-harapan cara pandang individu terhadap organisasi. Menurut, Davis (1989: 60), iklim organisasi adalah suatu persepsi tentang lingkungan, kepercayaan, nilai dan norma anggota organisasi. Masih menurut Davis (1994: 21) iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan

pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan tabel 9 dari responden yang berjumlah 30 karyawan menunjukkan bahwa 22 karyawan atau 74% menyatakan bahwa iklim organisasi yang ada pada perusahaan merupakan iklim organisasi yang kondusif. Ini berarti bahwa PT. Mega Marine Pride Pasuruan menerapkan iklim organisasi yang kondusif bagi karyawannya. Adapun yang dimaksud iklim organisasi kondusif disini seperti, menyediakan fasilitas yang baik untuk karyawan, pekerjaan yang sesuai dengan, perusahaan juga memenuhi hak-hak karyawannya seperti gaji yang sesuai, kenaikan jabatan bagi yang berprestasi, serta kebijakan-kebijakan lainnya untuk menciptakan suatu kondisi dimana karyawan dapat bekerja dengan baik. Iklim organisasi yang kondusif akan terpujuk, apabila para karyawan mempunyai interaksi dengan para anggota kelompoknya sendiri ataupun dengan kelompok yang lain (Stoner, 1986: 67).

Di PT. Mega Marine Pride karyawan masuk kerja mulai jam 07.30 WIB. Dengan adanya waktu istirahat yang diberikan bagi para pekerjanya selama satu jam, pihak perusahaan ingin memberikan waktu yang sedikit lebih panjang bagi para pekerja untuk menenangkan diri dan beristirahat, mengingat pekerjaan yang mereka lakukan sangat menguras tenaga, biasanya pekerja akan memanfaatkannya dengan melaksanakan ibadah sholat dhuhur dan memanfaatkannya dengan makan siang untuk memberi energi bagi tubuh mereka.

Dengan adanya waktu untuk beristirahat tersebut, para pekerja dapat merilekskan badan setelah penat dalam bekerja dan setelahnya dapat kembali bekerja dengan semangat. Sebagaimana anjuran Rasulullah SAW, bahwa kesehatan dan kesentosaan merupakan salah satu anugerah yang terbesar, bahkan kesentosaan saja adalah anugerah yang terbesar secara keseluruhan, maka sudah menjadi keharusan untuk dijaga. Selanjutnya Rasulullah juga bersabda, “Ada dua nikmat yang banyak diabaikan oleh banyak orang, yaitu nikmat kesehatan dan waktu luang”. (HR. Al-Bukhari).

Berikut kami cantumkan identitas para karyawan bagian produksi PTO, adapun untuk nama karyawan kami samarkan dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13
Identitas Pekerja Bagian Produksi PTO

NO	NAMA PEKERJA (samaran)	USIA/TAHUN	PENDIDIKAN AKHIR	LAMA BEKERJA
1	Sri	31 tahun	SMA	5 bulan
2	Puji	25 tahun	SMP	5 bulan
3	Wulan	23 tahun	SMA	5 bulan
4	Emi	32 tahun	SMK	4 bulan
5	Khodijah	25 tahun	SMP	3 bulan
6	Muji	37 tahun	SMA	6 bulan
7	Nurul	31 tahun	SMK	5 bulan
8	Isna	35 tahun	SMP	5 bulan
9	Iyem	22 tahun	SD	6 bulan
10	Dwi	30 tahun	SMA	5 bulan
11	Rahayu	30 tahun	SMA	3 bulan
12	Yuli	27 tahun	SMA	4 bulan
13	Ratih	30 tahun	SMP	6 bulan
14	Ikha	23 tahun	SMK	3 bulan
15	Sari	26 tahun	SMK	4 bulan
16	Wati	32 tahun	SD	6 bulan
17	Farida	26 tahun	SMA	3 bulan
18	Monah	26 tahun	SMA	4 bulan

19	Mursi (A)	33 tahun	SD	5 bulan
20	Inah	25 tahun	SMP	6 bulan
21	Mursi (B)	29 tahun	SMA	4 bulan
22	Kumala	30 tahun	SD	5 bulan
23	Kulsum	30 tahun	SMK	3 bulan
24	Ayu	23 tahun	SMA	4 bulan
25	Maria	28 tahun	SMA	4 bulan
26	Umi	36 tahun	SMP	5 bulan
27	Tini	26 tahun	SMP	6 bulan
28	Miati	30 tahun	SMK	6 bulan
29	Lilik	23 tahun	SMP	6 bulan
30	Masitoh	28 tahun	SMP	3 bulan

Sumber: Kantor PT. Mega Marine Pride Pasuruan

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa usia, pendidikan, serta lama bekerja karyawan bagian produksi PTO sebagai berikut: berdasarkan usia sebanyak 5 orang berusia 17-23 tahun, sedangkan karyawan yang berusia 24-30 tahun sebanyak 17 orang, dan yang berusia 31-37 tahun hanya 8 orang. Untuk pendidikan yaitu 4 orang berlatar pendidikan SD, sedang yang berlatar belakang SMP berjumlah 10 orang, yang berlatar belakang SMA yaitu sebanyak 11 orang, dan karyawan yang berlatar belakang SMK yaitu sebanyak 5 orang. Sedangkan untuk lama bekerja para karyawan bagian produksi disini sebanyak 6 karyawan telah bekerja selama 3 bulan, sedangkan karyawan yang bekerja selama 4 bulan hanya berjumlah 7 orang, karyawan yang telah bekerja selama 5 bulan berjumlah paling banyak yaitu 9 orang, dan yang terakhir karyawan yang telah bekerja selama 6 bulan berjumlah paling banyak yaitu 8 orang.

Dari uraian tabel di atas dan mengacu pada pengertian teori Davis (1989: 60), iklim organisasi adalah suatu persepsi tentang lingkungan, kepercayaan, nilai dan norma anggota organisasi. Di sini dapat diketahui

bahwa para karyawan borongan yang bekerja di PT. Mega Marine Pride ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di perusahaan tersebut menunjukkan kondusif, hal ini dikarenakan kepercayaan, nilai, dan norma karyawan terhadap organisasi sangat baik, walaupun para karyawan hanya bekerja paling lama sampai 6 bulan. Iklim organisasi dalam perusahaan ini dapat dikatakan kondusif karena pada realitanya perusahaan disini berusaha menciptakan suasana yang nyaman serta kekeluargaan dimana perusahaan tidak membedakan tingkat pendidikan, usia, dan lama bekerja. Dengan iklim organisasi yang kondusif akan dapat menjadi salah satu yang paling penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan yang nantinya dapat juga meningkatkan produktifitas karyawan.

2. Tingkat Prestasi Kerja PT. Mega Marine Pride

Menurut Dharma (1985: 1), pengertian prestasi kerja adalah suatu pekerjaan, produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang. Jadi prestasi kerja adalah suatu hasil atau taraf kesukses an yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode tertentu menurut kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja dikatakan baik apabila dengan prestasi kerja tersebut karyawan dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan tabel 11, dari responden yang berjumlah 30 karyawan menunjukkan bahwa 19 karyawan atau 63% memiliki prestasi kerja yang

sedang. Ini berarti bahwa para karyawan di PT. Mega Marine Pride Pasuruan mempunyai prestasi kerja yang cukup baik. Prestasi kerja karyawan di perusahaan ini dikatakan cukup baik dikarenakan latar belakang pendidikan karyawan yang hanya sampai SMA, serta lama kerja yang rata – rata 6 bulan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja disini bisa dikatakan cukup memuaskan. Untuk itu dalam meningkatkan prestasi kerja disini disesuaikan dengan kemampuan karyawan serta hasil yang di dapatkan para karyawan borongan tersebut, agar produktifitas kerja lebih meningkat.

Penilaian prestasi kerja dalam perusahaan ini akan memacu semangat kerja karyawan agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi dan dapat memenuhi target perusahaan. Dengan adanya prestasi kerja diharapkan karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga para karyawan dapat memperoleh perpanjangan masa kerja dan promosi jabatan.

3. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja karyawan Borongan Bagian Produksi PTO (Pelled Tail On) Black Tiger PT. Mega Marine Pride

Begitu pentingnya iklim organisasi dalam suatu perusahaan atau instansi tertentu dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan yaitu akan meningkatkan pendapatan atau produksi perusahaan secara signifikan.

Berdasar tabel 11, kita dapat mengetahui bahwa pada penelitian hubungan antara iklim organisasi dengan prestasi kerja karyawan borongan ini

diketahui, bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat korelasi antara iklim organisasi dengan prestasi kerja karyawan borongan. Dimana nilai koefisien korelasi (r_{xy}) antara iklim organisasi dengan prestasi kerja adalah sebesar 0,342 dengan peluang ralat (p) = 0,000 pada taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa, adanya hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja. Dengan demikian berarti bahwa jika iklim organisasi dalam sebuah perusahaan semakin positif maka prestasi kerja karyawan pun akan semakin meningkat pula. Hal ini juga sama pada penelitian yang dilakukan oleh Solikha (2007: 61), yang mana diperoleh hasil dari korelasi iklim organisasi dengan prestasi kerja menunjukkan nilai r_{hit} 0,606 dan r_{tabel} 0,361. Penelitian ini dapat dikatakan signifikan apabila $r_{hit} > r_{tabel}$, berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, iklim organisasi pada PT. Industri Sandang Nusantara memiliki korelasi (pengaruh) positif dengan prestasi kerja.

Hasil yang telah diperoleh dari perhitungan mengenai variabel tentang iklim organisasi dan variabel prestasi kerja pada pekerja bagian produksi, menunjukkan bahwa pekerja di bagian produksi ini mempunyai kategori kondisional tentang iklim organisasi begitu juga dengan prestasi kerja mereka juga berada pada kategori sedang. Sehingga perolehan hasil antara kedua variabel ini mempunyai kategori yang sama. Artinya karena pekerja mempunyai iklim organisasi yang kondisional maka prestasi kerja mereka juga cukup baik.

Manusia diberi pancaindra yang sempurna agar mereka bisa merespon maupun merasakan segala sesuatu yang ada di alam raya. Kemampuan

merasakan sesuatu bisa bekerja dengan baik bila ada stimulus yang merangsang, yang mana proses ini di sebut dengan persepsi. Manusia dapat mempergunakan pancaindera yang dimilikinya untuk mempersepsikan segala sesuatu yang diamatinya, hanya saja kemampuan p ancaindera kadang-kadang tidak terlalu peka. Hal ini disebabkan beberapa faktor, baik yang bersifat internal, seperti fungsi fisiologis dan kondisi seseorang pada saat melakukan persepsi atau faktor eksternal seperti objek yang dipersepsi yang kurang jelas .

Pancaindera yang diberikan Allah kepada manusia sudah sepantasnya kita syukuri, apalagi bagi mereka yang diberikan panca indera yang lengkap, dengan pancaindera tersebut manusia dapat merasakan segala sesuatu di bumi ini. Allah memberikan panca indera pada manusia pada saat ia terlahir kebumi, sebagaimana Firman-Nya dalam ayat berikut ini:

السَّمْعَ لَكُمْ وَجَعَلَ شَيْئًا تَعْلَمُونَ لَا أُمَّهَاتِكُمْ بَطُونَ مِّنْ أَخْرَجَكُمْ وَاللَّهُ
تَشْكُرُونَ لِعَلَّكُمْ وَالْأَفْعِدَةَ وَالْأَبْصَرَ

Artinya: "Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur". (Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, QS. An-Nahl: 78).

Pancaindera dapat digunakan pada proses persepsi, Persepsi sebagai proses kognitif yang di alami oleh setiap orang di dalam memahami segala informasi dari lingkungannya, tidak akan sama antara satu individu dengan individu lainnya, karena setiap individu akan melihat objek yang sama dengan cara berbeda. Dari pemahaman yang berbeda-beda itulah, lingkungan disini

mempunyai pengaruh yang sangat besar pada proses seseorang mendapatkan informasi. Individu akan memberikan perhatian yang selektif terhadap rangsangan fisik dari lingkungannya, termasuk dalam situasi dan kondisi lingkungan kerjanya. Begitu pula dengan persepsi orang yang berada dalam lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap iklim organisasi, akan memberikan informasi yang kurang baik tentang iklim organisasi itu sendiri. Akan tetapi sebaliknya bila dalam sebuah perusahaan lingkungan kerjanya sangat mendukung tentang iklim organisasi, tentu para pekerja akan lebih nyaman dalam bekerja, dan akan memberi informasi positif seputar lingkungan kerjanya.

Menurut Litwin dan Stringer (dalam Gordon 1988: 4) menyatakan iklim organisasi adalah suasana keorganisasian yang mengacu pada serangkaian sifat-sifat kekhususan yang dapat di ukur dari lingkungan pekerjaan tersebut, yang dirasakan dan dipahami baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut. Iklim organisasi yang praktis dari para anggota organisasi tidak berada pada situasi yang dikehendaki dan mereka yang dapat lebih produktif dalam urusan pekerjaan tanpa dilibatkan dengan isu-isu organisasi yang bersifat normatif bahkan sering konseptual.

Banyak faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, menurut Kossen (1983: 14) ada beberapa faktor yakni kompensasi yang memadai dan wajar, kondisi yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut, rasa

ikut memiliki, hak-hak karyawan, ruang kehidupan yang menyeluruh, dan relevansi sosial dari kehidupan kerja. Dalam melakukan pekerjaan seorang individu ingin bekerja dengan nyaman dan aman, sehingga dengan adanya sarana penunjang bagi karyawan hal ini sangat diperlukan, bila faktor ini dapat terpenuhi, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

Mc Gregor Douglas (1988: 97) mengungkapkan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang paling penting dari tipe kepemimpinan ataupun gaya seorang atasan. Seorang atasan atau pemimpin bisa demokratis, hangat ataupun menjauhkan diri dan introvert, tetapi semua ciri-ciri ini tidaklah sepenting sikap terhadap bawahannya dalam menilai atasan. Karena pada dasarnya lingkungan kerja individu, dengan iklim organisasi yang ada merupakan variabel yang paling penting yang mempengaruhi perkembangannya. Kecuali bila lingkungan dan iklim kerja yang ada tersebut kondusif atau memungkinkan perkembangannya, prestasi kerja akan lebih tinggi bila hanya ada dalam satu iklim organisasi yang kondusif bagi pertumbuhan. Bahwasanya hal ini menjelaskan betapa pentingnya iklim organisasi dalam suatu perusahaan terhadap prestasi kerjanya sebagai karyawan, dengan demikian otomatis akan menentukan langgeng tidaknya suatu organisasi.

Secara faktual, dalam menyelesaikan tugas karyawan harus memiliki keyakinan akan kemampuannya dan keyakinan mampu mengatasi masalah dalam tugasnya. Karyawan diharapkan bisa merasakan masalah yang timbul

dalam lingkungannya, mereka juga merasakan pada saat situasi yang ada menghambat tercapainya suatu tujuan dalam kelompok. Perlu diketahui juga bahwa karyawan pada posisi *middle management* juga mempunyai atasan yang meminta tanggung jawab atas tindakannya, dan bawahan yang harus diaturnya sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang ada dalam perusahaan. Karyawan diposisi ini suatu saat juga dituntut untuk mengambil keputusan penting, hal yang paling sulit dalam setiap pengambilan keputusan adalah ketidakpastian dimana karyawan tidak dapat memprediksi apa yang terjadi sebagai akibat dari keputusannya dan tidak tangguh menghadapi tantangan.

Pada variabel prestasi kerja mayoritas pekerja pada bagian produksi ini memiliki prestasi kerja yang cukup baik. Perolehan hasil dari prestasi kerja ini menunjukkan bahwa pekerja telah melakukan pekerjaannya dengan baik, mengingat bahwa para pekerja yang berada pada kategori sangat tinggi hanya 17%, dan sedang hanya 63%. Akan tetapi karena hasil yang sangat rendah hanya 20%, sehingga perusahaan perlu terus mengambil langkah-langkah agar prestasi kerja dapat terus meningkat dari waktu ke waktu.

Pada dasarnya manusia itu ingin dirinya dihargai, dihormati dan diperhatikan eksistensinya. Seorang karyawan membutuhkan sebuah *reinforcement* guna mengoreksi keinginan yang ada dalam dirinya seperti adanya *reward* jika karyawan tersebut berprestasi maka karyawan tersebut akan dipromosikan keposisi yang lebih lebih baik dari sebelumnya dan adanya *punishment* jika karyawan tersebut melakukan kesalahan seperti hasil kerja yang tidak memenuhi standart perusahaan, maka karyawan akan mendapat

hukuman yang sesuai dengan kesalahannya. Maka secara otomatis karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam bekerja. Seorang karyawan akan merasakan keberadaannya dalam perusahaan jika perusahaan memberikan sesuai dengan apa yang semestinya diperoleh oleh karyawannya, salah satunya adalah iklim organisasi yang sangat kondusif bagi para karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, menurut Mangkunegara (200: 67) ada tiga yakni, kemampuan, motivasi, dan situasi. Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan mempunyai keinginan yang lebih tinggi dalam segala aktifitasnya. Prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Marine Pride, yang mayoritas berada pada kategori cukup baik dapat disebabkan karena setiap karyawan dituntut untuk mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, yang mana dalam prestasi kerja indikator hasil kerja justru mendapatkan porsi yang lebih besar dari pada indikator-indikator yang lainnya. Dengan kondisi yang demikian, pekerjaan yang mereka lakukan kurang maksimal sehingga membuat prestasi kerja mereka hanya berada pada kategori cukup baik.

Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi baik pada iklim organisasi maupun terhadap prestasi kerja, diharapkan pihak manajemen PT. Mega Marine Pride dapat terus memperhatikan kinerja para pekerjanya, sehingga produktivitas terus dapat dicapai agar perusahaan terus dapat maju dan berkembang dengan prestasi kerja yang semakin tinggi tiap harinya.

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dengan prestasi kerja merupakan dua variabel yang saling berhubungan. Apalagi didukung dengan beberapa teori yang telah terbukti kebenarannya baik dalam perspektif psikologi maupun dalam perspektif Islam. Selain itu penelitian yang sejalan dengan pendapat tersebut semakin memperkuat hubungan antara iklim organisasi dengan prestasi kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data penelitian di PT. Mega Marine Pride Pasuruan dapat diambil kesimpulan, diantaranya sebagai berikut:

1. Persepsi pekerja tentang Iklim organisasi di PT. Mega Marine Pride Pasuruan, berada pada kategori kondusif yaitu 22 orang pekerja berada pada kategori kondusif dengan prosentase 74%. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar responden, yaitu pekerja di Bagian Produksi PT. Mega Marine Pride Pasuruan memiliki persepsi tentang iklim organisasi yang kondusif.

2. Prestasi Kerja yang diperoleh pekerja bagian produksi PT. Mega Marine Pride, juga berada pada kategori sedang yaitu 19 orang dengan prosentase 63%. Dengan perolehan hasil ini dapat dikatakan bahwa prestasi kerja di perusahaan ini dapat dikatakan sedang, hanya perlu terus ditingkatkan, agar bisa lebih baik seterusnya.
3. Dari uji korelasi dengan menggunakan bantuan SPSS 12, didapatkan hasil koefisien korelasi yang positif, nilai koefisien korelasi (r_{xy}) antara iklim organisasi dengan prestasi kerja adalah sebesar 0,342 dengan prosentase sebesar 11,6 % dari peluang ralat (p) = 0,000 pada taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa: Adanya hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja. Maka, hipotesis (H_a) yang berbunyi: “Ada hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Karyawan Borongan, Semakin positif Iklim Organisasi, semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan Borongan”. Dengan demikian berarti bahwa jika iklim organisasi dalam sebuah perusahaan semakin positif maka prestasi kerja karyawan pun akan semakin meningkat pula.

B. Saran

Setelah mengetahui kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, karyawan, serta penulis selanjutnya, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan perusahaan lebih mempertahankan atau meningkatkan iklim organisasi karyawan, dengan cara membuat program-program yang terkait dengan iklim organisasi, misalnya rekreasi dan kenaikan gaji.
- b. Mengadakan dan memberikan pelatihan tentang keorganisasian bagi pekerja, sehingga mereka mengerti dan memahami visi dan misi perusahaan.
- c. Perlu dilakukan suatu upaya dalam mempertahankan iklim organisasi pekerja agar tidak menurun, seperti mendapatkan bonus bagi pekerja yang berhasil mencapai prestasi kerja tinggi dalam 6 bulan.

2. Bagi Karyawan

- a. Diharapkan karyawan membangun pemahaman dan pengertian yang baik tentang iklim organisasi sehingga hal-hal yang berhubungan dengan iklim organisasi dapat dilaksanakan dengan baik, dengan cara mengikuti pelatihan tentang keorganisasian dan kepemimpinan yang diadakan perusahaan.
- b. Karyawan juga tetap melakukan usaha perbaikan terhadap prestasi kerja dengan terus berlatih dan membiasakan diri untuk berprestasi yang lebih tinggi. Karena dengan iklim organisasi yang kondusif karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai hasil yang diinginkan sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian ini belum memberikan hasil maksimal dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih sempurna. Dengan menggunakan populasi yang luas dan menambahkan variabel - variabel lain seperti usia, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan, dapat mempengaruhi prestasi kerja.
 - b. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian yang telah dilakukan seperti menambah jumlah sampel penelitian, aspek-aspek lain yang mampu mengungkap prestasi kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrani, Dewi. (1992). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Indohorti Agribismas Singosari Malang* . Skripsi. Malang: Universitas Wisnuwardhana. Tidak Diterbitkan.
- Arikunto,S. (1998). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Dan Praktek*. Edisi revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armianty, Fifi. (2004). *Iklim Organisasi Yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Jurnal ANIMA. Vol 179-193.
- Aryanto, Dian Bagus. (2004). *Hubungan Self Efficacy dan Budaya Organisasi Dengan Prestasi Kerja Di PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal*

Lawang Malang. Skripsi. Universitas Islam Negeri Malang. Tidak Diterbitkan.

As'ad, Moh. (1999). *Psikologi Industri*. Edisi ke-empat. Jakarta: Liberty

Azwar, S. (1999). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

_____. (2000). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

_____. (2001). *Validitas Dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

_____. (2002). *Sikap Manusia: Teori Dan Pengukurannya*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Cribbin, JJ. (1981). *Kepemimpinan Strategi Mengefektifkan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.

Darma, Agus. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.

Davis, Keith, dkk. (1989). *Human Behavior at Work: Organization Behavior*. 8 th Edition. MC Graw-Hill Book Co, Singapore.

_____. (1994). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid I. Jakarta: Erlangga.

_____. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid II. Jakarta: Erlangga.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Madinah: Muja'mma' al Malik Fahd Li Thiba'at al Mush-haf, 1418 H.

Flippo, Edwin, B. (1985). *Manajemen Personalia*. Edisi VI, alih bahasa Mas'ud. Jakarta: Erlangga.

Fraser, P. (1992). *Stress dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.

Gibson, Ivancefich, dkk. (1992). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid II Edisi Ke 5. Jakarta: Erlangga.

Gordon, B. (1988). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binamaan Pressindo.

- Handoko, HT. (1988). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Iqbal. (2002). *Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hendrawati, Yeni. (2002). *Pengaruh Faktor Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. Tidak Diterbitkan.
- Hersey, Paul, dkk. (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Edisi IV. Jakarta: Erlangga.
- Higgins, J. M. (1982). *Human Relation, Concepts, And Skill*. New York: Random House.
- Indrawijaya, A. (1989). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru
- Jewel, LN, dkk. (1998). *Perilaku Industri/ Organisasi*. Edisi II. Jakarta: Arca.
- Kerlinger, F.N. (2000). *Asas-asas Penelitian Behavior*. Terjemahan oleh Landung R. Simatupang. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kohler, Heinz. (1988) *Statistics for Business and Economic*. Glenview, Illinois: Scots, Foresman and Company.
- Kolb, A, David, dkk. (1991). *The Organization Behavior Raider*. Fith Edition. Newjersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Kossen, Stan. (1983). *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Legowo, Suko. (1998). *Hubungan Antar Persepsi Terhadap Iklim Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan Di Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Bisnis School Of Business (SOB) Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. Tidak Diterbitkan.
- Lisdayanti. (1995). *Hubungan Antara Persepsi Tentang Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Bralaco Medan*. Skripsi. Malang : Universitas Wisnuwardhana. Tidak Diterbitkan.
- Luthans, Fred. (1989). *Organizational Behavioral*. America : MC Graw. Hull.
- Maghfiroh, Layyinaatul. 2006. *Laporan Praktek Kerja Lapangan Intregatif, Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan di PT. Merapi Utama Pharma Malang*". Malang: Universitas Islam Negeri Malang. Tidak Diterbitkan.

- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Master, Sea. (2001). *Sea Master*: Sea Master. Buletin. Tidak Diterbitkan.
- Mc Gregor Douglas.(1988). *Aspek Manusia Dalam Dunia Usaha*. Jakarta: Erlangga.
- Moekijat. (1990). *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: Mandan Madju.
- Munandar, Ashar S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Narbuko dan Achmadi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nelson, Debra L & James. (1999). *Organizational Behavoir: Foundations, Relaties And Challeges*. Third Edition. United States Of America. Thomson Learning. Souths Western College Publshing.
- Poerwanti, E. (1998). *Dimensi-dimensi Riset Ilmiah*. Malang: Pusat penerbitan UMM.
- Rahayu, Iin Tri& Ardani, Tristriadi Ardi. (2004). *Observasi &Wawancara*. Malang: Bayumedia.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Schultz, Duante, dkk. (1994). *Psychology And Work Today: An Introduction To Industrial Psychology*. Sixth Edition. United States Of America.
- Simamora, Hendry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta-. STIE YKPN.
- Solikha, Iis. (2007). Hubungan Penilaian Iklim Organisasi Dengan Pres tasi Kerja Karyawan Pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Lawang Malang. Skripsi Universitas Islam Negeri Malang. Tidak Diterbitkan.
- Stonner, James, dkk. (1986). *Manajemen Jilid II*. Jakarta: Erlangga.
- Strauss, dkk. (1998). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Binaan Pressindo.
- Sudjana. (2002). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sumantono, Noviawati. (2001). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Perum Jasa Tirta Malang)*. Skripsi Universitas Brawijaya Malang. Tidak Diterbitkan.

Suryabrata, Sumadi. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo. Persada

Wahana Komputer, Tim Penelitian dan Pengembangan. (2003). *Pengolahan Data Statistika dengan SPSS 11.5*. Jakarta: Salemba Infotek

Winarsunu, Tulus. (1996). *Statistik Teori dan Aplikasinya dalam Penelitian*. Jilid 1 Malang: UMM Press.

Internet:

Rahmanto, *Prestasi Kerja*, (Online), (Online), ([http://www. Feunpak. web. Id/ jima/isna.txt](http://www.Feunpak.web.Id/jima/isna.txt)), diakses 19 Februari 2008, pkl 23.06 WIB).