

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN X DI BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

Yessica Gaby Maria

2012120183

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN - PT

No. 227/SK/BAN – PT/AK-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2017

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT X COMPANY IN BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete the requirements of
A Bachelor Degree in Economics

By

Yessica Gaby Maria

2012120183

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

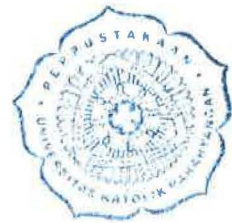
MANAGEMENT STUDY PROGRAM

(Accredited based on the Decree of BAN - PT
No. 227/SK/BAN – PT/AK-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2017

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN X DI BANDUNG**

Oleh

Yessica Gaby Maria

2012120183

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Januari 2017

Ketua Program Studi Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

A. Hadisoepadma, Drs., MM



PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Yessica Gaby Maria
Tempat / Tanggal lahir : Bandung, 11 Mei 1994
Nomor Pokok : 2012120183
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

JUDUL

“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X di Bandung”

dengan,

Pembimbing : A. Hadisoepadma, Drs., MM.

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU. No 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiahnya yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 9 Januari 2017

Pembuat pernyataan :



(Yessica Gaby Maria)

ABSTRAK

Salah satu sektor yang menopang perekonomian Indonesia adalah sektor industri. Daerah Jawa Barat merupakan daerah dengan sektor industri terbesar di Indonesia, khususnya di kota Bandung. Industri tekstil merupakan sektor padat karya yang menyerap banyak tenaga kerja. Salah satu perusahaan yang sudah lama berada pada sektor industri adalah Perusahaan X. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang menjual *sparepart* dan *accessories* mesin tekstil, khususnya mesin tenun.

Faktor internal maupun eksternal perusahaan perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dikatakan baik apabila kinerja masing-masing karyawannya pun baik. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi dapat diartikan sebagai sebuah persepsi dari masing-masing anggota perusahaan maupun pihak-pihak yang berhubungan dengan perusahaan secara langsung mengenai lingkungan kerjanya.

Dalam penelitian ini, obyek yang digunakan merupakan keseluruhan populasi di Perusahaan X yang berjumlah sebanyak 35 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis, yaitu dengan cara melakukan observasi, wawancara, pembagian kuesioner serta dokumentasi. Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis koefisien determinasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu iklim organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif serta signifikan dari iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan X, yaitu sebesar 14,2%, sedangkan 85,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: iklim organisasi, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Ayub 5:9, “Ia melakukan perbuatan-perbuatan yang besar dan yang tak terduga, serta keajaiban-keajaiban yang tak terbilang banyaknya.” Pertama-tama penulis hendak mengucap syukur yang sedalam-dalamnya kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan, program studi manajemen. Keberhasilan penulis ini tidak lepas berkat bantuan pihak-pihak yang telah memberikan motivasi, menawarkan bantuan serta dukungan baik secara materil maupun moril. Oleh karena itu, penulis hendak mengucapkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Papi dan Ooh yang telah mendoakan dari jauh.
2. Mami dan Ko Evan yang telah memberikan motivasi, dukungan serta dengan sabar mendengarkan keluh kesah penulis sehingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
5. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., MM. sebagai dosen pembimbing yang selalu sabar mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini serta selalu meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan.
6. Para dosen penguji ahli mata kuliah pembuat skripsi
7. Pemilik serta seluruh karyawan Perusahaan X, Bandung yang telah membantu kelancaran pembuatan skripsi.
8. Ibu Vera Intanie Dewi, SE., MM. selaku dosen wali yang telah memberikan waktu, pengarahan, serta ilmunya selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan.
9. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmunya selama masa perkuliahan.

10. Seluruh staf tata usaha, staf perpustakaan dan para pekarya Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.
11. Keluarga besar penulis yang telah memberikan doa serta semangat dalam penyusunan skripsi ini.
12. Pa Agus selaku supir penulis yang senantiasa selalu mengantar penulis selama masa perkuliahan sampai dengan skripsi ini terselesaikan dan juga selalu menyemangati.
13. Felix, Alvin, Michael, Jonathan, Wesly, Kevin dan Jason selaku teman seperjuangan penulis yang telah membantu dan menyemangati dalam penyusunan skripsi ini.
14. Sahabat Group Cimi-Cimi: April, Delfina dan Lifa yang telah membantu dalam penyusunan skripsi, menghibur serta tanpa lelah memberikan semangat kepada penulis.
15. Maria, Tanzil, Ninok, Ivan, Iven dan Mourenfa selaku teman penulis yang selalu menawarkan bantuan dan menyemangati penulis.
16. Ko Steven Jason, Ko Jonathan Malaon yang telah meminjamkan draf skripsinya sebagai bahan referensi dalam pembuatan skripsi ini dan Janet yang telah meminjamkan buku metlitnya.
17. Ma'am Mut yang telah membantu menerjemahkan judul skripsi Inggris dan memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
18. Teman-teman di Universitas Katolik Parahyangan yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuan serta kebersamaan selama masa perkuliahan.
19. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna di kemudian hari pada berbagai pihak, khususnya bagi mereka yang akan melakukan penelitian sejenis.

Bandung, Januari 2017

Yessica Gaby Maria

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
KATA PENGANTAR	II
DAFTAR ISI.....	IV
DAFTAR TABEL.....	VII
DAFTAR GAMBAR	X
DAFTAR LAMPIRAN.....	XI
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	5
1.3 TUJUAN PENELITIAN	5
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	5
1.5 KERANGKA PEMIKIRAN	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.2 IKLIM ORGANISASI.....	12
2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	12
2.2.2 Dimensi Iklim Organisasi	13
2.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Iklim Organisasi	14
2.3 KINERJA	16
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.3.2 Pengertian Manajemen Kinerja.....	17
2.3.3 Komponen Penilaian Kinerja Karyawan.....	17
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
2.3.5 Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kinerja.....	21
2.4 PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.....	21

BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	23
3.1 METODE PENELITIAN	23
3.1.1 Populasi Penelitian	24
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data	24
3.1.3 Operasionalisasi Variabel.....	25
3.1.4 Uji Validitas	29
3.1.5 Uji Reliabilitas	29
3.1.6 Uji Normalitas	30
3.1.7 Teknik Pengolahan Data	30
3.1.8 Koefisien Determinasi.....	31
3.2 OBJEK PENELITIAN.....	32
3.2.1 Sejarah Singkat Perusahaan	32
3.2.2 Visi Misi Perusahaan	33
3.2.3 Struktur Organisasi	34
3.2.4 Uraian Jabatan dan Pembagian Kerja	34
3.2.5 Ruang Lingkup Perusahaan.....	35
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 HASIL PENELITIAN	37
4.1.1 Profil Responden	37
4.2 PENGUJIAN DATA KUESIONER.....	40
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	40
4.3 HASIL ANALISIS KUESIONER.....	44
4.3.1 Analisis Kualitatif Hasil Kuesioner Mengenai Iklim Organisasi di Perusahaan X.....	44
4.3.2 Analisis Kualitatif Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan di Perusahaan X.....	52
4.4 HASIL ANALISIS DATA	65
4.4.1 Pengujian Normalitas	65
4.4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	65
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi	66
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	67

5.1	KESIMPULAN.....	67
5.2	SARAN	68
	DAFTAR PUSTAKA	70
	RIWAYAT HIDUP.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1.....	4
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel X	27
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Y	28
Tabel 3. 3 Kriteria Pengukuran Reliabilitas.....	30
Tabel 3. 4 Bobot Penilaian Skala Likert	30
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4. 2 Umur Responden.....	38
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4. 4 Divisi Pekerjaan Responden	39
Tabel 4. 5 Lama Bekerja	39
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi Awal	40
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi Akhir	41
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan Awal.....	42
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan Akhir.....	43
Tabel 4. 10 “Peraturan di perusahaan dirasakan sulit untuk dipahami”	44
Tabel 4. 11 “Saya tidak memahami standar prosedur pekerjaan saya”	45
Tabel 4. 12 “Saya merasa tidak bangga saat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik”	45
Tabel 4. 13 “Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya kepada atasan dan rekan kerja”	46
Tabel 4. 14 “Saya bersedia memperbaiki kesalahan yang saya perbuat”	46
Tabel 4. 15 “Selama bekerja, saya pernah komplain atas sistem gaji di perusahaan”	47
Tabel 4. 16 “Perusahaan memberi penghargaan ketika hasil kerja saya melebihi target”.....	47
Tabel 4. 17 “Saya merasa tidak mendapat bantuan dari atasan ketika saya mendapat kesulitan dalam pekerjaan saya”	48
Tabel 4. 18 “Rekan kerja saya membantu dan mendukung dalam mengerjakan suatu pekerjaan”	49
Tabel 4. 19 “Saya merasa tidak bangga bekerja di perusahaan ini”	49

Tabel 4. 20	“Saya merasa patuh dan loyal terhadap perusahaan”	50
Tabel 4. 21	“Saya merasa bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan”	51
Tabel 4. 22	Hasil Analisis Persepsi Karyawan Mengenai Iklim Organisasi.....	51
Tabel 4. 23	“Saya selalu datang tepat waktu”	52
Tabel 4. 24	“Saya selalu berkata jujur atas segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya”	53
Tabel 4. 25	“Dalam melakukan suatu pekerjaan, saya menjunjung tinggi kejujuran”	54
Tabel 4. 26	“Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan peran dan pekerjaan saya”	54
Tabel 4. 27	“Saya tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang telah saya perbuat”	55
Tabel 4. 28	“Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya”	56
Tabel 4. 29	“Saya terkadang tidak dapat mencapai target yang telah diberikan perusahaan”	56
Tabel 4. 30	“Saya selalu berusaha untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas”	57
Tabel 4. 31	“Saya selalu setia membela segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan”	58
Tabel 4. 32	“Saya selalu menjaga kerahasiaan informasi perusahaan”	59
Tabel 4. 33	“Saya terkadang tidak taat dalam mematuhi perintah atasan”	59
Tabel 4. 34	“Saya terkadang tidak taat dalam mematuhi seluruh kebijakan/peraturan perusahaan”	60
Tabel 4. 35	“Saya dan rekan kerja tidak dapat bekerja sama dengan baik dalam pekerjaan sehari-hari”	61
Tabel 4. 36	“Saya tidak berhasil melakukan kegiatan/ <i>project</i> bersama dengan rekan kerja saya”	62
Tabel 4. 37	“Saya kurang/tidak mampu memimpin bawahan saya”	63
Tabel 4. 38	“Saya mampu dalam mengambil setiap keputusan yang ada dengan tegas”	63
Tabel 4. 39	Hasil Analisis Persepsi Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4. 40	Hasil Perhitungan Uji Normalitas	65

Tabel 4. 41 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	66
Tabel 4. 42 <i>Model Summary</i>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Penelitian	7
Gambar 2 1 Faktor-Faktor Penyebab Iklim Organisasi	15

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pertanyaan Wawancara Tidak Terstruktur	72
Lampiran 2	Jawaban Wawancara Tidak Terstruktur	73
Lampiran 3	Foto Hasil Pengamatan	80
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 5	Foto Absensi Karyawan	88
Lampiran 6	Target Omzet Perusahaan	90
Lampiran 7	Data Omzet Perusahaan	91
Lampiran 8	Foto Contoh Beberapa Produk <i>Spareparts</i> dan <i>Accessories</i>	92
Lampiran 9	Hasil Rekapitulasi Kuesioner	95

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia merupakan negara yang berkembang. Meskipun demikian, penduduknya tergolong penduduk yang memiliki konsumerisme tinggi. Ekonomi Indonesia mengalami peningkatan karena pada bulan Juni 2016, aktivitas konsumsi mengalami lonjakan dan juga adanya belanja negara lewat pembangunan infrastruktur(http://www.bbc.com/indonesia/berita_indonesia/2016/08/160805_indonesia_ekonomi_q2). Oleh sebab itu, semakin berkembangnya zaman, semakin berkembang pula berbagai macam perusahaan yang akan bersaing untuk memenuhi kebutuhan konsumennya dan bersaing untuk menjadi perusahaan terbaik dalam bidang perusahaannya masing-masing. Setiap perusahaan akan memiliki strategi tersendiri untuk menarik perhatian dan minat beli konsumennya.

Salah satu sektor yang menopang pertumbuhan perekonomian Indonesia adalah sektor industri. Berdasarkan catatan Kemenperin, Menteri Perindustrian Indonesia, Airlangga Hartarto menyampaikan bahwa industri tekstil merupakan sektor padat karya yang telah menyerap tenaga kerja sebanyak tiga juta orang (<https://m.tempco.co/read/news/2016/08/29/090799917/indonesia-digadangi-jadi-eksportir-tekstil-lima-besar-dunia>). Daerah Jawa Barat merupakan salah satu daerah industri terbesar di Indonesia. Dari 74 kawasan industri yang ada di Indonesia, di Jawa Barat terdapat 40 kawasan industri (<http://beritadaerah.co.id/2014/07/21/jawa-barat-jadi-kawasan-industri-terbesar-di-indonesia/>). Di Bandung saja terdapat kurang lebih 250 perusahaan tekstil yang tersebar di beberapa bagian.

Persaingan yang ada merupakan tantangan bagi masing-masing perusahaan untuk dapat memberikan kinerja maupun strategi terbaiknya. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang penjualan, ada bermacam-macam strategi yang dapat dijalankan. Misalnya ada perusahaan yang mementingkan hubungan relasi antara rekan bisnis maupun dengan konsumennya. Dengan adanya relasi bisnis yang kuat, akan membuat perusahaan dapat bertahan hidup dan menjadi perusahaan yang terkemuka. Karena di zaman sekarang ini, relasi bisnis menjadi salah satu faktor yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan.

Apapun yang menjadi pilihan strategi perusahaan, sumber daya manusia akan menjadi salah satu faktor utama yang menjadi penentu dalam menjalankan suatu bisnis/usaha. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat menjaga, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia (karyawan) yang ada dengan sangat baik agar perusahaan mampu bersaing dengan kompetitornya.

Mondy (2008:4) mengatakan bahwa, "*Human Resource Management (HRM) is the utilization of individuals to achieve organizational objectives.*" Dengan kata lain, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus dapat mempertimbangkan berbagai macam faktor yang mendukung, baik faktor internal maupun eksternal perusahaan. Salah satu faktor internal yang penting untuk dipertimbangkan adalah iklim organisasi. Wirawan (2007:122) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Sementara yang dimaksudkan dengan kinerja menurut Kasmir (2016:182) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Salah satu perusahaan yang sudah cukup lama berada dalam sektor industri di Bandung ini adalah Perusahaan X. Perusahaan ini menyediakan *sparepart* dan *accessories* mesin tekstil (khususnya mesin tenun) untuk pabrik-pabrik tekstil yang ada di Indonesia. Kantor pusat Perusahaan X ini berada di Bandung dan untuk kantor cabangnya berada di Jakarta dan Solo. Bandung menjadi kantor pusat di perusahaan ini karena target pasar perusahaan ini berada di sekitar Bandung.

Perusahaan ini telah berjalan selama 8 tahun sejak tahun 2008 dan dipimpin oleh tiga orang pimpinan. Ketiga orang pimpinan tersebut, telah memasuki dunia penjualan *sparepart* dan *accessories* mesin tekstil ini sejak tahun 1980-an ketika mereka bersama-sama bekerja di sebuah perusahaan di bidang yang sama. Sebagian besar karyawan Perusahaan X ini juga merupakan karyawan yang telah bekerja di perusahaan yang sama tersebut. Sehingga Perusahaan X ini termasuk perusahaan yang kompeten di bidangnya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pada Perusahaan X ini, peneliti mendapati beberapa masalah yang diduga mempengaruhi kinerja perusahaan. Didapati beberapa orang karyawan yang menggunakan *handphone* dan *earphone* yang terus menerus pada saat jam kerja. Kondisi ruangan perusahaan ini juga cukup ramai karena adanya suara lagu dari radio yang dinyalakan selama jam kantor dan membuat komunikasi antar karyawan sedikit terganggu. Didapati juga beberapa karyawan yang mengobrol mengenai hal di luar pekerjaan kantor di saat jam kerja. Selain itu, sempat beberapa kali ada beberapa orang karyawan yang izin pulang lebih cepat untuk alasan urusan pribadi.

Tidak adanya struktur organisasi dan standar pekerjaan yang tertulis dan diketahui oleh karyawan perusahaan, menurut pimpinan membuat karyawan tidak mengetahui *job desk* yang seharusnya dilakukan dan terkadang melenceng dari yang diinginkan perusahaan. Terkadang juga muncul masalah ketika ada kesalahpahaman antar rekan kerja, misalnya saja membuat pengiriman barang ke pabrik menjadi tertunda. Karyawan pun terkadang bingung atas *job desk* yang harus dikerjakannya. Ada pula karyawan yang tidak bertanggung jawab atas kesalahan yang ia lakukan dan melimpahkannya kepada karyawan lain sehingga kesalahan yang ia lakukan tersebut tidak dapat terselesaikan secara tuntas dan membuat karyawan lain yang harus menyelesaikan permasalahan yang telah ia perbuat.

Perusahaan X ini juga masih menggunakan mesin absensi kartu manual. Kebanyakan karyawan datang lebih dari pukul 08.00. Hal ini dikarenakan karyawan diberikan izin untuk masuk terlambat asalkan memberi informasi kepada manajernya. Namun, hal ini yang dianggap oleh pimpinan bahwa karyawannya banyak yang tidak disiplin dan menyalahi kebijakan yang diberikan. Selain itu, ada beberapa karyawan yang dianggap kurang memiliki semangat kerja dan rasa memiliki atas perusahaan (*sense of belonging*) sehingga membuat karyawan kurang ada keinginan untuk memajukan perusahaan.

Menurut hasil wawancara dengan karyawan baru, dikatakan bahwa karyawan lama terkadang tidak merespon beberapa karyawan baru dan juga karyawan lama terkadang memberikan kesenjangan pada karyawan baru, sehingga menghambat pekerjaannya. Sedangkan menurut hasil wawancara dengan karyawan lama, atasan/pemilik tidak memberikan perhatian pada seluruh karyawan, ia menganggap

bahwa atasan/pemilik hanya memperhatikan beberapa karyawan tertentu saja. *Team work* yang dimiliki perusahaan ini pun tergolong rendah karena menurut hasil wawancara dengan pemilik, karyawan di perusahaan ini rata-rata bekerja sendiri. Khususnya di bagian *marketing* karena masing-masing karyawan di bagian *marketing* diberikan target tersendiri sehingga kurangnya rasa kerjasama antar rekan kerja. Dan juga terkadang antar divisi kurang membantu. Seperti misalnya divisi pengadaan, dianggap tidak mendukung divisi *marketing* karena memberikan respon yang lambat sehingga menghambat kinerja tim *marketing*. Sedangkan menurut hasil wawancara dengan karyawan, sesama rekan kerja kurang komunikasi, konfirmasi, dan koordinasi sehingga sempat beberapa kali menimbulkan masalah.

Hasil kerja karyawan di Perusahaan X tergolong rendah karena perusahaan mempunyai target omzet bulanan yang seharusnya mencapai minimum Rp 900.000.000,00, tetapi dari bulan Januari hingga September, perusahaan ini hanya sekali mencapai target tersebut. Seperti dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 1

Data Omzet Perusahaan X per bulan

Bulan	Total Omzet
September 2016	Rp 679.683.725,00
Agustus 2016	Rp 948.884.601,00
Juli 2016	Rp 442.555.181,25
Juni 2016	Rp 693.445.200,00
Mei 2016	Rp 733.622.680,00
April 2016	Rp 824.802.325,00
Maret 2016	Rp 880.370.981,25
Februari 2016	Rp 761.035.340,00
Januari 2016	Rp 674.452.802,50

Sumber: Data Perusahaan X

Hasil omzet perusahaan yang sering kali tidak memenuhi target, diduga karena kesalahan karyawan. Menurut hasil wawancara, pernah didapati pelanggan yang komplain dan merasa malas untuk melakukan pembelian di perusahaan ini karena sempat beberapa kali juga mereka menelepon dan memberikan fax pada jam kerja, tapi tidak lekas ditanggapi. Selain itu juga, menurut pemilik, ketika *sales* disuruh untuk menawarkan suatu produk ke langganan dan langganan tidak membutuhkannya, *sales*

tidak dapat memberikan pilihan *optional* kepada pelanggan tersebut dikarenakan kurangnya *product knowledge* dari *sales* tersebut. Kinerja karyawan pada Perusahaan X ini juga dibilang rendah karena kerja karyawan dianggap kurang efisien dan terkadang kerjanya setengah-setengah (tidak tuntas).

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Perusahaan X dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X di Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim organisasi di Perusahaan X, Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Perusahaan X, Bandung?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan X, Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana iklim organisasi di Perusahaan X, Bandung.
2. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Perusahaan X, Bandung.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan X, Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dan juga mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Serta dapat menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan.
2. Bagi penulis
Sebagai sarana dalam menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai iklim organisasi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai referensi dan perluasan pengetahuan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

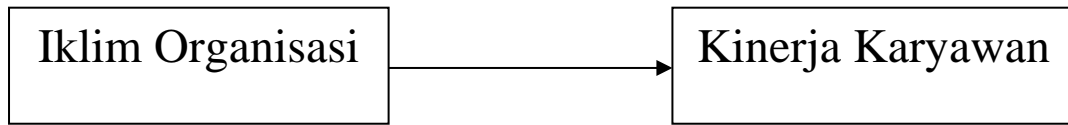
Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam menjalankan sebuah perusahaan karena sumber daya manusia menjadi penggerak setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia (karyawan) pada sebuah perusahaan harus dapat diperhatikan dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pula dan dapat mengembangkan perusahaan. Menurut Stringer (seperti dikutip oleh Wirawan (2007:126)), kinerja karyawan dipengaruhi langsung oleh iklim organisasinya.

Wirawan (2007:122) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Stringer (seperti dikutip oleh Wirawan, 2007:131-133) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi, terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Kasmir (2016:182) mengatakan, “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Kasmir (2016:204-207) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja, yaitu absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), loyalitas, kepatuhan, kerja sama, kepemimpinan, dan prakarsa.

Berdasarkan hasil observasi terhadap lingkungan kerja dan wawancara terhadap ketiga orang pemilik, terlihat gejala-gejala yang ada di dalam dimensi untuk mengukur iklim organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan X, Bandung.

Gambar 1. 1
Model Penelitian



Dalam penelitian ini, penulis merumuskan iklim organisasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan uraian tersebut, penulis menduga bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.