

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN  
(STUDI DI PT. XYZ)



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen

Oleh

Helsa Dwi Riyanti

2017120191

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2021

THE EFFECT OF WORK CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
BASED ON EMPLOYEES' PERCEPTION  
(STUDY AT PT. XYZ)



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements  
for Bachelor's Degree in Management

By

Helsa Dwi Riyanti

2017120191

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by BAN – PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2021

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA  
BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN  
(STUDI DI PT. XYZ)

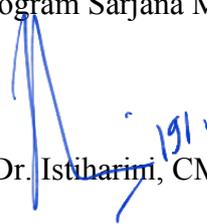
Oleh:

Helsa Dwi Riyanti

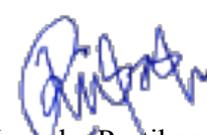
2017120191

Bandung, Agustus 2021

Ketua Program Sarjana Manajemen,

  
Dr. Istiharini, CMA

Pembimbing Skripsi,

  
Rizka Nugraha Pratikna, SE., MM

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Helsa Dwi Riyanti  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 23 Juni 1999  
NPM : 2017120191  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan  
(Studi Di PT.XYZ)

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan :

Ibu Rizka Nugraha Pratikna, SE., MM

Adalah benar-benar karyatulis 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 keserjanaan.

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

Bandung,

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 ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Dinyatakan tanggal 2 Agustus 2021

Pembuat pernyataan :



( Helsa Dwi Riyanti )

## ABSTRAK

Dalam beberapa tahun terakhir, industri kecantikan di Indonesia berkembang pesat, salah satunya adalah kesadaran masyarakat Indonesia akan pentingnya perawatan tubuh dan kecantikan dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu klinik kecantikan dan perawatan kulit di Indonesia, PT. XYZ masih belum berhasil menjadi pilihan utama pelanggan. Kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu faktor dalam keberhasilan memenangkan persaingan. Karyawan adalah bagian perusahaan yang mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Iklim kerja berdasar pada nilai, keyakinan, dan prinsip dasar pada sistem manajemen yang diwujudkan dalam perilaku anggota organisasi. Iklim kerja organisasi berperan pada terciptanya kinerja karyawan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan sudut pandang karyawan PT.XYZ. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori terhadap sampel yaitu 150 karyawan. Pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti pada sumber utama penelitian atau lokasi dimana objek penelitian berada. Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel Iklim Kerja ( X ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( Y ). Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi iklim kerja maka kinerja karyawan dalam perusahaan meningkat.

Kata kunci: Iklim Kerja, Kinerja Karyawan

## *ABSTRACT*

*Nowadays, the beauty industry in Indonesia is growing rapidly. It is supported by the appearance of awareness from Indonesian about its' importance in their daily lives. PT. XYZ is one of the beauty and skin care clinics in Indonesia that still has not succeeded in becoming the customer's first choice, considering other similar clinics emerged. Good performance is one of the factors in successfully winning the competition. As an organization, PT. XYZ has employees - part of the company that supports overall performance improvement. The work climate is based on the values, beliefs, and basic principles of the management system that embedded in the behavior of the organization's members. Organizational work climate plays a role as one of creator for performance. This study aims to determine the effect of work climate on performance based on the perspective of PT. XYZ's employees. This was the descriptive research with a population of 150 employees. Data collection was carried out directly by the researcher at the main source of the object of research located. The simple linear regression used for determining the effect of the work climate (variable X) on the performance (variable Y). The result of data processing using SPSS 20 indicated that the work climate has a significant effect on performance. This means that the higher the work climate, the greater the performance in the company.*

*Keywords: Work Climate, Employees Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan (Studi Di Pt. Xyz)".

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat perolehan gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi di Universitas Katolik Parahyangan. Disamping itu, penulis juga bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada pembaca.

Skripsi ini dapat diselesaikan semata karena penulis menerima banyak bantuan dan dukungan. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu, Ayah, Abang dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan secara langsung untuk segera menyelesaikan skripsi.
2. Ibu Dr. Istiharini, CMA yang memudahkan perizinan penelitian. Sehingga penelitian ini dapat terlaksana.
3. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, SE., MM selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, waktu, dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Dorongan semangat beliau memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.
4. Faldy Janitra, Rizky Pangestuti sudrajat, Christine, dan Elvan Delfizar K sebagai sahabat penulis yang mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
5. Teman-teman di kampus yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang selalu menghibung, mendoakan juga memberi semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Serta berbagai pihak yang tidak mungkin dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Bandung, 2 Agustus 2021

  
Helsa Dwi Riyanti

## Daftar Isi

BAB 1 PENDAHULUAN .....	12
1.1 Latar Belakang .....	12
1.2 Rumusan Masalah .....	15
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Kegunaan Penelitian .....	16
1.5 Kerangka Pemikiran.....	16
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	20
2.1 Iklim Kerja .....	20
2.1.1 Pengertian Iklim Kerja .....	20
2.1.2 Faktor-faktor Iklim Kerja.....	21
2.1.3 Dimensi Iklim Kerja.....	22
2.2 Kinerja Karyawan .....	25
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	25
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan.....	26
2.3 Iklim Kerja dan Kinerja Karyawan .....	26
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....	29
3.1 Metode Penelitian .....	29
3.1.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	29
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	32
3.5 Teknik Analisis Data.....	37
3.2 Objek Penelitian .....	45
3.2.1 Sejarah singkat Perusahaan .....	45
3.2.2 Visi Misi Perusahaan .....	45

3.2.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	46
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....	49
4.1 Deskripsi Responden.....	49
4.2 Iklim Kerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Di Kantor PT.XYZ .....	52
4.3 Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Di Kantor PT.XYZ.....	53
4.4 Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan di Kantor PT.XYZ .....	56
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....	61
5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Saran.....	62
Daftar Pustaka .....	64
Lampiran .....	66
Riwayat Hidup .....	84

## Daftar Tabel

<i>Table 2.1</i> Penelitian-penelitian terdahulu .....	27
<i>Table 3.1</i> Operasionalisasi Variabel Iklim Kerja .....	32
<i>Table 3.2</i> Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan .....	35
<i>Table 3.3</i> Operasionalisasi Variabel Iklim Kerja .....	38
<i>Table 3.4</i> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	40
<i>Table 3.5</i> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Kerja.....	41
<i>Table 3.6</i> Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	41
<i>Table 3.7</i> Kriteria Jenjang .....	43
<i>Table 4.1</i> Persentase Tingkat Iklim Kerja.....	52
<i>Table 4.2</i> Tingkat Kinerja Karyawan.....	54
<i>Table 4.3</i> <i>Output</i> Bagian Pertama Hasil Regresi (Variabel <i>Enter</i> ) .....	58
<i>Table 4.4</i> <i>Output</i> Kedua Hasil Regresi ( <i>Coefficients</i> ).....	58
<i>Table 4.5</i> Hasil Koefisien Determinasi .....	59

## Daftar Gambar

Gambar 1.1 Logo TOP <i>Brand Award</i> .....	13
Gambar 1.3 Model Penelitian .....	19
Gambar 3.8 Struktur Organisasi PT.XYZ.....	47
Gambar 4.1 Responden berdasarkan Usia .....	49
Gambar 4.2 Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Gambar 4.3 Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	51
Gambar 4.4 Responden berdasarkan Masa Tempuh Kerja Karyawan .....	52
Gambar 4.5 Histogram Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.6 P-P Plot Hasil Uji Normalitas .....	57
Gambar 4.7 <i>Scatterplot</i> .....	57

Daftar Lampiran

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian ..... 66

Lampiran 2. Catatan Hasil Wawancara..... 75

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, semua industri di dunia berkembang pesat, termasuk Indonesia, dan bidang kecantikan adalah salah satunya. Pada tahun 2020, Ibu Gati Wibawaningsih, Direktur Jenderal Industri Kementerian Menengah dan Aneka (IKMA), menyatakan bahwa industri kecantikan di Indonesia tumbuh sebesar 9,39% setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia semakin peduli tentang bagaimana menjaga kecantikannya. Menurut Kementerian Perindustrian, pertumbuhan industri kecantikan Indonesia dipicu oleh tiga hal, yakni perawatan rambut sekitar 37%, make up sekitar 10%, dan perawatan kulit sekitar 32%. Perawatan kulit meliputi perawatan kulit tubuh, meliputi perawatan wajah dan mesoterapi wajah, serta *chemical peeling* dan *hair removal* wajah dan tubuh (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2020). Perkembangan industri kecantikan Indonesia pada tahun 2020 ditandai dengan peningkatan yang cukup besar dibandingkan negara Malaysia dan Singapura (Beauty Index, 2020). Klinik kecantikan Indonesia meningkat sekitar 14% sedangkan pertumbuhan di negara Malaysia dan Singapura kurang dari 10% selanjutnya, peningkatan indeks kepercayaan konsumen mengindikasikan perawatan kecantikan telah menjadi gaya hidup (Beauty Index, 2020).

Indeks kepercayaan yang dimiliki konsumen dapat mengacu pada hasil survei di 15 kota besar di Indonesia yang diselenggarakan TOP Brand Award, ajang penghargaan untuk merek terbaik Indonesia yang diberikan kepada merek terbaik di Indonesia (TOP Brand Award, 2020). TOP Brand Award memiliki tingkatan berdasarkan keunggulan untuk tiga teratas, dari nilai tertinggi adalah *top of mind*, *top market share* dan *top commitment share*. Perusahaan yang berhasil menduduki peringkat pertama dalam TOP Brand Award memiliki penghargaan berupa sertifikasi dan juga logo TOP Brand Award yang dapat dipergunakan dengan

produk yang akan diperjual belikan ataupun merek pelayanan yang akan ditawarkan pada konsumen.

Gambar 1.1  
Logo TOP *Brand Award*



Sumber: [topbrand-award.com](http://topbrand-award.com)

PT. XYZ bergerak di industri kecantikan dan perawatan kulit yang memiliki spesialisasi pada jasa *hair removal*. PT.XYZ masuk ke dalam *Top of commitment share* pada kategori klinik kecantikan dan *Top of mind* pada kategori jasa *hair removal* dalam ajang TOP *Brand Award*. Berdiri sejak tahun 2009 dan pada tahun 2016, PT.XYZ berhasil mendapatkan TOP *Brand Award* bagian *Top of mind* atau juara pertama untuk kategori Jasa *Hair Removal*. Namun, PT XYZ tidak berhasil mengalahkan pesaingnya dalam penghargaan TOP *Brand Award* di kategori klinik kecantikan dan perawatan kulit. Hal ini menunjukkan bahwa PT.XYZ belum menjadi pilihan klinik kecantikan Indonesia, yang berarti konsumen kecantikan Indonesia masih belum mudah mengenali merek XYZ dan belum banyak pelanggan yang berkomitmen untuk menggunakan jasa dari PT.XYZ. Dengan tujuan untuk menjadi *top of mind* dalam kategori klinik kecantikan, diperlukan kinerja yang baik dalam perusahaan agar dapat meningkatkan laba dan efisiensi pada karyawan (Leung, 2008).

Menurut manajer HR PT.XYZ, saat ini kondisi PT.XYZ mengalami penurunan konsumen hingga 70%. Kondisi ini membuat karyawan PT.XYZ yang bekerja pada bagian *office* mengikuti banyak jam lembur sebagai bagian dari cara memikirkan agar PT.XYZ tetap bertahan pada saat mengalami penurunan. Dari

hasil wawancara yang dilakukan kepada para pekerja di kantor PT.XYZ. Saat berlangsungnya jam kerja, dirasakan ketidakkompakkan antar pekerja perihal penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan. Dalam satu tim karyawan *office* PT.XYZ yang berada di kantor pusat, sering kali saling sikut menyikut antar satu dengan yang lain agar anggota tim mereka sendiri terlihat buruk di mata atasan dengan alasan tidak bekerja dengan baik dan hanya dirinya sendiri yang mengerjakan tugas tim tersebut(*egoism*). Informasi lain yang didapat penulis ketika melakukan wawancara dengan pembatasan waktu dan *physical distancing* yang ketat terkait dengan komunikasi antara pegawai, para *staff* menyampaikan bahwa mereka merasa kurang diberikan informasi seperti contohnya tidak ada komunikasi tenggat waktu pengumpulan pekerjaan untuk target bulanan dan tidak adanya pemberian *reward* apabila melakukan kerja lembur namun akan ada sanksi apabila tidak berhasil mencapai target. Dan pada pihak atasan dalam wawancara tersebut, atasan menyampaikan bahwa terdapat kurangnya antusiasme karyawan pada kantor PT.XYZ dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam meningkatkan kualitas PT.XYZ itu sendiri, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada setiap karyawan dalam bekerja. Jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi, seringkali mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas tinggi (Leung, 2008). Kinerja dalam hal ini adalah peran dari karyawan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan karyawan yang berpendidikan dan siap kerja untuk mendukung pengembangan perusahaannya. Agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat, maka perusahaan perlu menciptakan iklim kerja yang baik di dalam perusahaan (Olafsen, 2016).

Iklim kerja dan kinerja karyawan memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Salah satu upaya meningkatkan kinerja yaitu dengan menciptakan iklim kerja yang positif. Menurut (Gilley & Maycunich, 2010), Iklim kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Iklim kerja mengacu pada serangkaian perilaku yang didasarkan pada nilai, keyakinan, dan prinsip dasar sistem manajemen organisasi (Robbins, 2007). Iklim kerja menjadi hal yang ingin dibahas peneliti karena iklim kerja berpengaruh terhadap produktifitas dari

perusahaan itu sendiri, terlebih industri ini sangat erat hubungannya dengan kepuasan konsumen terhadap layanan yang diberikan. Iklim kerja dalam sebuah perusahaan sangat menentukan kinerja dari sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan (Olafsen, 2016). Hal ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga membentuk kerjasama tim, sehingga meningkatkan produktivitas perusahaan. Seperti pada penelitian terdahulu oleh Anja H Olafsen yang menghasilkan “Iklim Kerja yang memuaskan karyawan berhubungan secara positif pencapaian, kesejahteraan, dan kinerja karyawan” (Olafsen, 2016).

## 1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan adanya masalah diatas, maka dapat disimpulkan rumusan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim kerja berdasarkan persepsi karyawan di Kantor PT.XYZ?
2. Bagaimana kinerja berdasarkan persepsi karyawan di Kantor PT.XYZ?
3. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan di kantor PT.XYZ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana iklim kerja berdasarkan persepsi karyawan di Kantor PT.XYZ
2. Mengetahui bagaimana kinerja berdasarkan persepsi karyawan di Kantor PT.XYZ
3. Mengetahui bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan di kantor PT.XYZ

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan salah satu pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam perusahaan seperti pembagian tim, pembagian tugas, pembentukan iklim kerja dan penilaian kinerja karyawan pada perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan

### Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian terkait topik pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan dan diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya iklim kerja yang baik di perusahaan.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Agustini, suasana psikologi, hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya merupakan pengertian iklim kerja. Beberapa dimensi yang mendukung terciptanya iklim kerja menurut Litwin dan Stringer (1968) adalah *structure*, yaitu kejelasan tanggung jawab, prosedur kerja, wewenang dan aturan kerja. Selanjutnya adalah rasa tanggung jawab dalam perusahaan, sehingga semua karyawan memiliki rasa tanggung jawab pada diri sendiri ataupun kelompok dan perusahaan yang disebut sebagai *responsibility*. *Reward* juga merupakan bagian dari dimensi iklim kerja yang menggambarkan mengenai perasaan karyawan mengenai penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Lalu dimensi selanjutnya dari iklim kerja ialah *risk* yang menggambarkan mengenai risiko dan tantangan baik dalam pekerjaan maupun organisasi. *Warmth* juga merupakan salah satu dimensi iklim kerja yang menggambarkan hubungan interpersonal dalam organisasi tertentu yang menciptakan suasana kerja itu sendiri. Selanjutnya adalah *support* yang berarti ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain

dalam kelompok. *Standards* juga merupakan bagian dari dimensi iklim kerja yang berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai kondisi organisasi atau kelompok dimana pemberian perhatian dari manajemen kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan dan/atau hal yang kurang sesuai dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya adalah pemecahan terhadap konflik yang terjadi di organisasi yang disebut sebagai *conflict*. Dan yang terakhir adalah *identity* yang menggambarkan mengenai mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi.

Kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004). Kinerja memiliki pengaruh yang besar bagi setiap karyawan dalam bekerja, jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi seringkali dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas (Olafsen, 2016). Kinerja yang baik berkaitan dengan kebutuhan karyawan, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka kinerja akan cenderung meningkat, karena itu diperlukan kerja keras untuk memenuhi kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dessler, 2020). Menurut Dessler, kinerja adalah perbandingan antara prestasi aktual dari karyawan dengan prestasi yang diharapkan organisasi atau kelompoknya. Karena organisasi dikelola oleh karyawan, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam organisasi atau kelompok, dan perilaku tersebut memenuhi standar perilaku yang telah ditentukan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

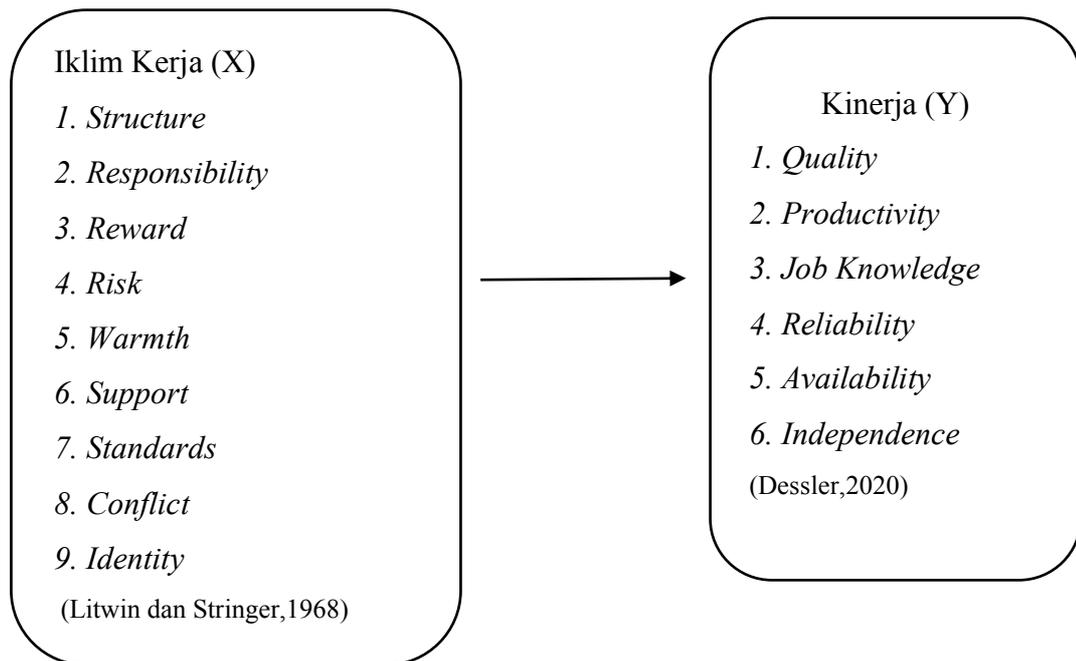
Beberapa dimensi yang mendukung terciptanya kinerja menurut Dessler (2020) adalah *quality*, yang berarti dari segi ketelitian, ketepatan dan penerimaan terhadap kegiatan yang dilakukan, hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan mendekati sempurna. Selanjutnya adalah kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan secara efektif dan efisien yang disebut sebagai *productivity*. *Job knowledge* juga merupakan bagian dari dimensi kinerja yang merupakan pengetahuan dalam pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Reliability* juga merupakan salah satu dimensi kinerja yang berarti kehandalan karyawan yang dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam menindaklanjuti pekerjaan. Lalu terdapat *availability* yang berarti ketersediaan dan ketepatan waktu

kegiatan tertentu yang diselesaikan oleh karyawan dan keakuratan pencatatan kehadiran karyawan di tempat kerja. Yang terakhir yaitu dimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya yang disebut *independence*.

Dessler (2020) menyampaikan bahwa hasil produktifitas seorang karyawan yang kemudian menambah nilai perusahaan. Sementara itu iklim kerja yang baik dapat membuat suasana kerja menjadi baik pula, maka diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktifitasnya. Berbagai penelitian terkait iklim kerja dan kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Mirabeth Kuenzi (2008) bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh model iklim kerja yang baik dalam suatu perusahaan mencakup sikap, seperti kinerja, komitmen, dan pergantian, individu yang baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Leung (2008) yaitu Iklim kerja dalam satu organisasi berpengaruh pada kinerja karyawannya. Olafsen juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja dalam karyawan di perusahaan (Olafsen, 2016). Pedoman dari teori dan variabel yang peneliti ikuti dalam penelitian ini berisi bahwa Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Leung, 2008).

Berdasarkan informasi di atas, maka penulis menggambarkan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.3  
Model Penelitian



Berdasarkan model penelitian diatas, maka peneliti menarik hipotesis penelitian bahwa terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan.