

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PTPNIII DUSUN HULU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

NURHALIMAH

NIM.118600221



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2016

**JUDUL SKRIPSI: HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA APADA
KARYAWAN PTPN III DUSUN HULU**

NAMA MAHASISWA : NURHALIMAH

NPM : 118600221

PROGRAM STUDI : ILMU PSIKOLOGI



Tanggal Sidang Meja Hijau

8 Januari 2016

**DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARATGUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S.1)PSIKOLOGI**

Pada Tanggal

8 Januari 2016

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Dekan

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
2. Istiana, S.Psi, M.Pd
3. Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Si
4. Sayafrizaldi, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN

: _____

: _____

: _____

: _____

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat maka saya sedia gelar keserjanaan saya dicabut.

Medan, 8 Januari 2016

Penulis

Nurhalimah

NIM. 118600221

HALAMAN PERSEMBAHAN

ALHAMDULILLAHIRABBIL AL AMIN...

SUJUD SYUKUR KU PADA MU YA ALLAH...

Zat yang Maha Mulia, Maha Pemberi Petunjuk, Pemberi Nikmat yang telah menunjukkan jalan dan kemudahan kepada penulis dalam setiap tahapan penyusunan karya sederhana ini. Seluruh waktu, usaha, pikiran, keringat, dan tetesan air mata dalam

penyelesaian karya ini ku persembahkan untuk :

Ibunda dan Ayahanda ku tercinta

Dan tidak lupa juga untuk orang-orang tersayang yang selalu ada disaat suka maupun duka, kepada Abang saya Nurisyam, Abang Muhammad Ajni, Abang Wahidin, Kakak Nurjannah dan Adek Nur Laila Sari dan Putri Annisa

Semoga segala pengorbanan dan amal kebaikan keluarga untuk saya membawa kebaikan untuk dunia dan akhiran.....

Aamiin yaa Rabbal'alamin

MOTTO

Bismillahirrahmaanirrahim

Jika engkau menyiksa mereka, maka sesungguhnya mereka adalah hamba-hamba engkau, dan jika engkau mengampuni mereka, maka sesungguhnya engkau adalah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana (QS. Al-maidah 5:118)

Rencana Allah itu lebih baik dari rencanamu, jadi tetaplah berjuang dan berdoa hingga kau akan menemukan bahwa ternyata memang Allah memberikan yang terbaik untukmu (Muhammad Agus Syafi'i)

Serahkan segalanya pada Tuhan, dan dia akan memberikan jalan padamu. Yakinlah bahwa semua akan indah pada waktu-Nya. Dia akan menunjukkan jalan selangkah demi selangkah menuju kebaikan mu (Meri riyana)

"Sahabat yang baik itu bukan sahabat yang mendukung keburukan dan kejelekan kita, tapi sahabat yang baik itu yang mendukung kita kejalan yang benar dan memberikan nasehat yang baik pada kita"

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PTPN III DUSUN HULU

ABSTRAK

Oleh:

Nurhalimah
NIM: 11.860.0221

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi semakin baik iklim organisasi suatu perusahaan, maka semakin baik pula produktivitas kerjanya, demikian sebaliknya. Subjek penelitian ini berjumlah 62 karyawan pemanen buah sawit di PTPN III Dusun Hulu. Teknik pengambilan sample adalah *proposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*, dimana berdasarkan analisis diperoleh hasil sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.428$; $p = 0.000$ berarti $p < 0,050$, yang artinya bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. 2). Iklim organisasi menyumbang atau mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 18,3 %, dengan demikian terdapat 81,7 % faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi. 3). Iklim organisasi karyawan PTPN III Dusun Hulu positif, karena mean hipotetik = 127.00 lebih kecil dari pada nilai rata-rata mean empiriknya = 157.726, demikian juga dengan produktivitas kerja karyawan PTPN III Dusun Hulu dinyatakan tergolong tinggi karena mean hipotetik = 324.400 lebih kecil dari pada nilai rata-rata mean empiriknya = 416.541. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PTPN III Dusun Hulu, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Iklim Organisasi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Bismillahirrahmanirrahim.....

Alhamdulillahirrabil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan banyak nikmat, berkah, rahmat, hidayah, dan petunjuk kepadapenulis dalam perjuangan menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan akhir yang harus ditempuh mahasiswa dalam penyelesaian studi stasa satu (1) dan meraih gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun judulnya adalah “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PTPNIII Dusun Hulu”.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan , bimbingan , motivasi dari berbagai pihak yang mendukung penulis, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ya'kub Matondang selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi
3. Bapak Zuhi Budiman S.Psi, M.si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi, dan pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bimbingan, nasehat-nasehat, ilmu pengetahuan dan arahan dalam segala hal
4. Ibu Istiana S.Psi, M.Pd selaku pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bimbingan, ilmu pengetahuan, dan arahan dalam segala hal

5. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi , selaku Ketua Meja Hijau, terima kasih atas waktu dan saran yang ibu berikan kepada peneliti
6. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku sekrestaris meja hijau saya dan kepala jurusan psikologi industri dan organisasi, terima kasih untuk masukannya dan arahnya
7. Ibu Anna Wati Dewi Purba S.Psi, Msi selaku Dosen Penasehat Akademik, terima kasih atas bimbingannya selama ini
8. Semua pendidik dan Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan tambahan ilmu dan wawasan bagi penulis
9. Pimpinan perusahaan PTPN III Dusun Hulu yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu selama penelitian atau riset yang berlangsung
10. Kedua orang tua saya ibunda dan ayahanda tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan dan menjadi sumber kekuatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Abangku tersayang Nurisyam, Muhammad Ajni, Wahidin, kakak saya Nurjannah, dan adek saya Nur Laila Sari dan Putri Annisa yang telah memberikan motivasidan nasehat-nasehatnya
12. Laisa, Gita, Irna, Endah yang selalu menjadi teman terbaik, terima kasih buat hari-harinya selama kuliah baik canda, tawa maupun suka duka dan teman-teman Fakultas Psikologi stambuk 2011 khususnya Reguler B yang memberikan dukungan dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.

13. Teman kosku, Anggi, Angga, Enja, dan kakak Pudan (kak beta) sayang, bang Rusli, bang fredy yang selalu mendengarkan keluh kesah teman mu ini, dan terima kasih telah memberikan dorongan dan semangatnya.
14. Buat mamak saya disini, mamak oca, mamak nina terima kasih buat dorongan dan hari-harinya yang diluangkan untuk menemani saya
15. Buat drg.hilda, terimah kasih untuk motivasinya selama ini
16. Untuk seluruh staf yang ada di Universitas Medan Area dan Khususnya di Fakultas Psikologi
17. Dan yang terakhir terimah kasih untuk semua pihak-pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Saran dan kritik yang bersipat konstruktif sangat diharapkan peneliti untuk perbaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada siapa saja yang membacanya. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, 8 Januari 2016

(Nurhalimah)

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Masalah	10
F. Manfaat Masalah	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Karyawan.....	11
1. Pengertian Karyawan	11
B. Produktivitas Kerja	13
1. Definisi Produktivitas Kerja	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	15
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	19
4. Pengukuran Produktivitas Kerja	20
5. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja	21
C. Iklim Organisasi.....	22
1. Definisi Iklim Organisasi	22
2. Aspek-aspek Iklim Organisasi	25
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	26
4. Dimensi Iklim Organisasi	27

D. Hubungan Antara Iklim Organisasidengan Produktivitas Kerja Karyawan PTPN III Dusun Hulu.....	29
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Tipe Penelitian.....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
D. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel	34
E. Metode Pengumpulan Data.....	35
F. Validitas dan Reabilitas.....	37
G. Metode Analisis Data	41
BAB IV	
PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Orientasi Kanca Penelitian dan Persiapan Penelitian.....	42
1. Orientasi Kanca.....	42
2. Persiapan Penelitian	45
a. Persiapan Administrasi.....	45
b. Persiapan Alat Ukur Penelitian	45
B. Pelaksanaan Penelitian	47
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	49
1. Uji Asumsi	50
a. Uji Normalitas Sebaran.....	50
b. Uji Linieritas Hubungan.....	51
2. Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	52
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	53
a. Mean Hipotetik.....	53
b. Mean Empirik.....	53
c. Kriteria	54
D. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP.....	58

A. Simpulan	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR LAMPIRAN

- A. DATA LAMPIRAN
- B. ANALISIS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA IKLIM ORGANISASI
- C. UJI ASUMSI (UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS)
- D. HASIL ANALISIS DATA
- E. ALAT UKUR PENELITIAN SKALA IKLIM ORGANISASI
- F. SURAT KETERANGAN



DAFTAR TABEL

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Iklim Organisasi	
Sebelum Uji Coba	46
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Iklim Organisasi	
Setelah Uji Coba.....	49
3. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	51
4. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan	52
5. Rangkuman Hasil <i>Product Moment</i>.....	53
6. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenagakerja, pekerja atau karyawan). Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset, dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensinyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (dalam Kaswan, 2012)

Dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Karena sumber daya manusia mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi (dalam Hartatik, 2014).

Amstrong (1990), mengatakan SDM adalah aset paling penting yang harus dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi. Kesuksesan amat mungkin dicapai bila peraturan/kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari suatu organisasi saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kultur, nilai dan suasana organisasi dan perilaku manajerial

yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang baik. Dan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan intergrasi, yang menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (dalam Kaswan, 2012).

Organisasi industri terdiri dari kelompok kerja yang saling berkaitan dalam satu tata tingkat. Likert (1967) berpendapat bahwa organisasi dapat dipandang sebagai sistem dari kelompok yang saling berkaitan. Kelompok yang saling berkaitan ini dihubungkan oleh tenaga kerja atau karyawan yang menduduki jabatan kunci dan menjadi anggota dari dua kelompok sekaligus, yang berfungsi sebagai pasak penghubung antara kelompok-kelompok (dalam Munandar, 2008).

Organisasi merupakan alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai, hendaknya menjadi perhatian setiap organisasi. Pola dan sistem kerja harus efisien dan efektif daripada pola dan sistem kerja masa lalu, dan *output* yang hendak dicapai di waktu yang akan datang harus lebih berkualitas daripada *output* saat ini (dalam Hartatik, 2014).

Dari segi psikologi, produktivitas pada umumnya adalah suatu tingkah laku yang menunjukkan sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakangi dibidang kerja atau organisasi kerja pada tingkah laku manusia atau individu. Untuk meningkatkan produktivitas

kerja karyawan, yang penting adalah adanya kecocokan makna kerja karyawan dengan perlakuan perusahaan terhadapnya. Menurut Danadjaja (1986), produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Namun demikian produktivitas tenaga kerja adalah bagian yang paling menentukan sekaligus juga yang paling sulit untuk dimengerti, apalagi untuk dikelola. Jadi artinya produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan (dalam Anoraga, 1992).

Produktivitas kerja merupakan tolak ukur maupun ujung tombak perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan yang paling mendasar adalah bagaimana agar perusahaan dapat bertahan (*survive*) ditengah-tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Kemampuan perusahaan untuk dapat bertahan ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan dan hak para karyawannya, yakni upah atau gaji, disiplin kerja, serta hubungan antara sesama karyawan dengan atasan (dalam Anoraga, 2000).

Ravianto (1991) selain hubungan antara sesama karyawan dengan atasan, produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti: tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim organisasi, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (dalam Sutrisno, 2011).

Steers (1980) iklim organisasi merupakan salah satu faktor dari produktivitas kerja, dimana iklim organisasi berhubungan dengan masalah penerimaan karyawan terhadap kondisi lingkungan diperusahaan. Lebih jauh dapat didefinisikan bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah interaksi yang terjadi antara karyawan terhadap lingkungan psiko-sosial atau dapat diartikan sebagai kesan umum yang bersifat subjektif dari seseorang karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja. Kesan-kesan mendasar bagaimana sikap dan semangatnya dalam bekerja (dalam Davis dkk, 1996)

Iklim Organisasi sebagai suatu sistem sosial dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi desain pekerjaan, aplikasi teknologi, kultur organisasi, praktek-praktek manajerial, dan karakteristik organisasi. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi lingkungan sosial, ekonomi, dimana organisasi berada. Panduan lingkungan internal dan eksternal mempengaruhi aktivitas norma, sikap, dan pelaksanaan peran yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas, kepuasan, pertumbuhan organisasi (dalam Kurniawan, 2002).

Didalam suatu organisasi kerja faktor hubungan antrara rekan sekerja, atasan, dan bawahansangat besar pengaruhnya terhadap prilaku individu dalam bekerja, sehingga organisasi itu dapat bertahan dan makmur (maju). Hal ini sejalan dengan pendapat Jewell dan Siegal (1990) yang mengatakan organisasi akan bertahan dan makmur asal saja berbagai macam komponen internal berfungsi secara harmonis, satu dengan yang lain dan sistem secara keseluruhan memelihara hubungan yang baik dengan lingkungannya. Hubungan yang

harmonis antara satu dengan yang lain serta terpeliharanya hubungan yang baik dengan lingkungannya, hal ini menggambarkan iklim organisasi yang sehat, mendukung atau menyenangkan (dalam Robbins, 2008).

Iklim organisasi yang mendukung atau menyenangkan adalah proses iklim organisasi yang berpengaruh pada kinerja organisasi. Iklim organisasi yang terjadi dan terbangun dengan baik yang ditandai dengan praktek produktivitas kerja dalam suatu organisasi publik, dapat menimbulkan efek administrasi dan perilaku organisasi yang baik, serta menimbulkan efek positif pada meningkatnya produktivitas kerja. Perilaku yang tidak dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal, mencerminkan rendahnya produktivitas kerja, kejadian seperti itu diduga sebagai akibat kurang baiknya iklim organisasi (*organizational climate*). Secara umum dipahami, iklim organisasi adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi. Aktivitas dalam organisasi dapat dilakukan secara maksimal jika iklim organisasi kondusif (Karyana, 2012).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah seseorang yang diartikan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Berhubungan dengan karyawan pasti takan lepas dari kinerja karyawan yang akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik .

Produktivitas kerja yang baik adalah dimana seorang pekerja atau karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan baik kuantitas maupun kualitas kerjanya. Tercapai atau tidaknya produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu untuk melakukan sebagai upaya yang akan meningkatkan produktivitas dalam setiap kegiatan. Produktivitas kerja merupakan suatu aktivitas kerja fisik maupun otak yang mampu memproduksi hasil perusahaan sesuai standart yang telah ditetapkan melalui kerja tersebut.

Karyawan yang mempunyai iklim organisasi positif terhadap organisasi akan mengembangkan segala perilaku yang baik dalam bekerja antara lain bersikap menolong, berpartisipasi aktif, mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, bertoleransi terhadap hal-hal yang kurang dari harapan, dan dengan suka rela mau menjaga dan melindungi aset-aset perusahaan. Begitu juga sebaliknya, individu yang mempunyai iklim organisasi negatif akan mengembangkan perilaku yang buruk dalam bekerja dan produktivitas kerjanya akan menurun.

Fenomena yang terjadi diperusahaan ini kenyataannya adalah karyawan PTPN III memiliki produktivitas kerja yang tinggi, walaupun kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung. Mereka memiliki produktivitas kerja yang tinggi karena mereka memikirkan keluarga mereka. Dengan karyawan bekerja keras maka karyawan akan mendapatkan produksi yang tinggi dan dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga karyawan masing-masing. Dan sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan dengan baik, dan

karyawan akan dimarahi oleh atasan, dan mendapatkan surat peringatan agar karyawan dapat bekerja dengan baik lagi.

“Selama saya bekerja diperkebunan ini, saya memiliki hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, adanya kerjasama yang baik antar karyawan yang satu dengan yang lain, dan adanya dukungan dan motivasi sesama rekan kerja dalam bekerja agar berkerja lebihsemangat. Dan ada juga karyawan yang tidak memiliki kekompakan dalam bekerja sesama rekan sekerjanya, adanya saling iri terhadap rekan sekerja.” (Wawancara interpersonal, 7 Maret 2015).

Penelitian ini di laksanakan pada karyawan PTPN III Dusun Hulu, dimana berdasarkan survey dan wawancara di lapangan kepada beberapa karyawan, mereka mempunyai jawaban yang berbeda-beda terhadap iklim organisasi di PTPN III Dusun Hulu seperti yang diatas.

Dari hasil kondisi tersebut, observasi dan wawancara dilakukan peneliti dilapangan, peneliti menemukan fenomena tersebut diatas pada karyawan PTPN III Dusun Hulu.

PTPN III Dusun Hulu memiliki RKAP (rencana anggaran perusahaan) yang berbeda-beda dalam memproduksi buah sawit setiap bulannya. Pada tahun 2014 PTPN III Dusun Hulu mengalami naik turun dalam memproduksi buah sawit pada setiap karyawan. Naik turunnya RKAP (rencana anggaran perusahaan) dikarenakan karyawan tidak mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti : ada karyawan yang total hari kerjanya tidak terpenuhi dikarenakan karyawan banyak ijin tidak masuk kerja, dialihkan kepekerjaan yang lain, dan karyawan yang tidak disiplin dalam jam kerjanya. Dengan demikian, semakin baik iklim organisasi didalam suatu perusahaan, maka semakin tinggilah produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melihat bagaimana produktivitas kerja karyawan dengan iklim organisasi yang berbeda-beda ini dan melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PTPN III Dusun Hulu”.

B. Identifikasi Masalah

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang mampu menghasilkan barang dan jasa lebih banyak dan berkualitas dari berbagai sumber daya yang efektif dan efisien yang lebih baik dari hari yang kemarin. Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras, tapi produktivitas tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan. Produktivitas tenaga kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi menurut (Ravianto, 1991 dan Sinungan, 1992). Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan diantaranya adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah interaksi yang terjadi dilingkungan tempat kerja antara sesama rekan sekerja baik atasan dan bawahan, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Dan merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, yang dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka.

Dalam penelitian yang saya buat, penelitian ini layak untuk penelitian, karena sudah banyak yang melakukan penelitian dengan judul iklim organisasi

dengan produktivitas kerja. Tetapi, penelitian ini menggunakan teori yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Teori yang saya gunakan adalah teori French (1994), yang mendefinisikan bahwa iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur yang merupakan persepsi dari para anggota tentang organisasinya tentang aspek-aspek kehidupan kerjanya yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka, khususnya kebudayaan didalam organisasi, gaya kepemimpinan yang berlaku, tingkatan atau derajat struktur, dan praktek-praktek serta kebijakan-kebijakan personalia.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini, adalah iklim organisasi menekankan pada aspek-aspek iklim organisasi oleh French yang terdiri dari: struktur, tanggung jawab, *reward* (penghargaan), risiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik dan identitas yang menggunakan skala angket, dan produktivitas kerja menggunakan dokumentasi yaitu berupa data produksi pada karyawan PTPN III Dusun Hulu pada tahun 2014.

D. Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada karyawan PTPN III Dusun Hulu.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ingin mengetahui dan menguji secara empiris hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas pada karyawan PTPN III Dusun Hulu.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat secara teoritis dari penelitian ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada karyawan PTPN III. Dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya khususnya mengenai iklim organisasi dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, sebagai masukan bagi perusahaan bagaimana menciptakan iklim organisasi yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif dan perusahaan dapat memperoleh hasil sesuai dengan target perusahaan, yaitu memperbaiki iklim organisasi kerja yang lebih baik dan meningkatkan produksi perusahaan yang lebih baik lagi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Berhubungan dengan karyawan pasti takkan lepas dari kinerja karyawan. Karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya.

Menurut Hasibuan (2005), menjelaskan bahwa karyawan adalah penjual jasa dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam hal ini, karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pemimpin).

1. Karyawan operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

2. Karyawan manajerial (pemimpin)

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset strategis perusahaan yang perlu diberdayakan secara optimal sesuai dengan kompetensi masing-masing karyawan. Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang berilmu pengetahuan (knowledgeable worker) serta memiliki kompensasi yang memadai. Direksi PTPN III telah melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan dan konsisten. Peningkatan kompensasi karyawan dilakukan sejalan dengan program karier planning karyawan yang berbasis kompetensi dan unjuk kerja melalui pemberlakuan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (SMK-BK) untuk merangsang para karyawan agar dapat berprestasi lebih baik (ptpn3.com).

Dari pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dan posisi karyawan dalam suatu perusahaan, dapat dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pemimpin).

B. Produktivitas Kerja

1. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas juga merupakan suatu tingkah laku yang menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakangi. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang penting adalah kecocokan makna kerja karyawan dengan perlakuan perusahaan terhadapnya. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (dalam Hartatik, 2014).

Menurut Tohardi (2002), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik lagi. Ravianto (1991), menyatakan produktivitas kerja di bidang industri diartikan sebagai ukuran yang relatif yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari aktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Kussrianto (1990), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif (dalam Sutrisno, 2011).

Menurut Danadjaja (1986), produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Namun demikian produktivitas tenaga kerja adalah bagian yang paling menentukan, sekaligus juga yang paling sulit untuk dimengeti, apalagi untuk dikelola. Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber yang dipergunakan (dalam Anoraga, 1992).

Sementara itu menurut Sinungan (2005), juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi. Kelompok pertama meliputi tingkat pendidikan keahlian, jenis teknologi dan hasil produksi, tenaga kerja, serta kesehatan, kemampuan fisik, dan mental. Sedangkan, kelompok kedua meliputi sikap mental (terhadap tugas) sistem insentif (sistem upah dan bonus), serta kepuasan kerja (dalam Hartatik, 2014).

Pada dasarnya produktivitas adalah ukuran sampai sejauhmana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Tercapainya atau tidaknya produktivitas tidak saja menentukan tercapai tidaknya jumlah produk ditargetkan, akan tetapi efisiensi tidaknya biaya yang harus dikeluarkan. Sehubungan dengan itu, perusahaan perlu untuk melakukan sebagai upaya yang akan meningkatkan produktivitas dalam setiap kegiatan. Produktivitas kerja merupakan suatu aktifitas fisik maupun otak yang mempunyai, memproduksi hasil perusahaan sesuai standart yang telah ditetapkan melalui kerja tersebut, maka seseorang akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya atau pencapaian pribadi seperti sosialisasi dan persahabatan (Kris, 2010).

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang mampu menghasilkan barang dan jasa lebih banyak dan berkualitas dari berbagai sumber daya yang efektif dan efisien yang lebih baik dari hari yang kemarin. Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras, tapi produktivitas tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai keberhasilan manajemen dari suatu organisasi, perlu diketahui faktor-faktor pendukung dari produktivitas kerja sehingga tujuannya tercapai secara optimal. Menurut Ravianto (1991), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti: tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim organisasi, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (dalam Sutrisno, 2011).

Sedangkan menurut Sinungan (1992), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

a. Investasi

Komponen pokok dari investasi adalah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidak cukup untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi. Berkaitan erat dengan penguasaan teknologi ialah dengan riset. Melalui riset, maka akan dapat dikembangkan penyempurnaan

produk atau menghasilkan formula. Formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu usaha.

b. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja pada karyawan. Dengan mengetahui motivasi ini maka pimpinan dapat mendorong karyawan dapat berkerja lebih baik.

c. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam berkerja.

d. Pekerjaan yang Menarik

Seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya maka hasil pekerjaan akan lebih memuaskan dari pada pekerjaan yang tidakiasenangi. Demikian pula apabila kita akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila kita mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang kita berikan.

e. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah setiap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan kerja menghargai waktu dan

biaya sertatanggung jawab terhadap pekerjaan yang memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

f. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat di tingkatkan melalui training, khusus, dan lain-lain.

g. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok dalam membangun hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri mampu dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karna dengan tercapainya hubungan yang selaras, serasi dan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produksi kerja.

h. Gizi dan Kesehatan

Daya tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makan yang didapat. Hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

i. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi kerja karyawan maka semakin besar upah yang di terimanya. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan tercapai.

j. Lingkungan Kerjadan Iklim Organisasi

Lingkungan kerja dan karyawan, termaksud hubungan kerja antara karyawan, hubungan kerja dan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, komunikasi, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk menciptakan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan kerja di sebabkan tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja atau lingkungan kerja yang tidak senang, hal ini mengganggu kerja karyawan.

k. Teknologi

Dengan adanya kemajuan yang meliputi peralatan yang semakin canggih dan otomatis, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

l. Sarana Produksi

Faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

m. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan serta keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

n. Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan prestasi yang ada didalam dirinya, dengan memberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor produktivitas adalah: tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim organisasi, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Singodimedjo (2000), ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi (dalam Sutrisno, 2011), yaitu:

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja

Kemampuan manajerial seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam hal ini pemimpin akan bertugas untuk mengarahkan kegiatan para pegawai untuk mencapai tujuan, dengan kemampuan manajemen pemimpin yang efektif tujuan instansi lebih mudah tercapai.

2. Aspek efisiensi tenaga kerja

Efisiensi kerja merupakan salah satu pendorong utama dalam kelancaran manajemen dan ini tidak pernah terlepas dari kultur suatu organisasi maupun budaya di dalam masyarakat tertentu. Efisiensi kerja pada umumnya merupakan perwujudan dari cara-cara bekerja yang efisien, dilihat dari segi organisasi efisiensi kerja meliputi 3 unsur yaitu :

- 1) Banyak atau sedikitnya kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
- 2) Penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik.
- 3) Penghematan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

Suatu cara bekerja efisien yang dipraktekkan pada suatu satuan usaha tertentu akan mengakibatkan tercapainya hasil yang dikehendaki, bahkan dalam derajat yang tinggi mengenai mutu dan hasilnya. Jadi hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan tergantung pada cara bekerja yang efisien.

3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

Organisasi kerja/instansi bertanggung jawab untuk mengupayakan suatu lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu : lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, tersedianya fasilitas kamar mandi, toilet, sarana olah raga serta fasilitas ibadah. Lingkungan non fisik yaitu rasa perkawanan antara pegawai, hubungan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan maupun pimpinan dengan pegawai akan mendukung peningkatan produktivitas kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek produktivitas kerja adalah kemampuan manajemen tenaga kerja, efisiensi tenaga kerja dan kondisi lingkungan pekerjaan.

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau perjam kerja orang dapat diterima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Adapun menurut Sinungan (2003), secara umum pengukuran

produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu (dalam Hartatik, 2014):

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan terdahulu tanpa menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan namun menengahkan apakah meningkat atau berkurang,serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan unit lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian terakhir.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang tergantung dengan targetnya dan inilah yang terbaik dalam memuaskan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan, sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan.

5. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2003), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut (dalam Hartatik, 2014) :

- a. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk mempernaiki produktivitas kerja karyawan
- b. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang di gunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain

- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir
- f. Untuk mengetahui penyimpana-penyimpanan proses staffing
- g. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal, serta
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat dari penilaian produktivitas kerja bermacam-macam. Salah satunya yaitu untuk sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang di gunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain

C. Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Ditinjau dari arti istilah iklim, maka dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau atmosfer dari suatu tempat kerja. Dalam konteks organisasi, maka iklim erat kaitannya dengan atmosfer psiko-sosial yang melingkupi suatu organisasi atau perusahaan, yang dapat mempengaruhi orang atau anggota organisasi atau karyawan dalam suatu perusahaan. Misalnya apabila atmosfer dalam suatu perusahaan baik, dan dinilai oleh para karyawan dengan positif maka hal ini akan menimbulkan perasaan senang, dan hal ini akan mengakibatkan adanya perasaan betah pada atmosfer ini. Hal ini diperkirakan akan menimbulkan gairahdan

semangat kerja bagi karyawan. Demikian juga sebaliknya, apabila iklim kerja dinilai negatif maka akan menimbulkan perasaan tertekan dan bosan, sehingga mereka mejadi kurang bergairah dan semangat kerja menjadi menurun (dalam Kartono, 1994).

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (dalam Kartono, 1994) disebutka iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda, keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua orang tentu memilki strategi dalam manajemen sumber daya alam. Iklim organisai yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana.

Menurut Davis (1996), iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasimelakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklimada seperti udara dalam suatu ruangan mengintari dan mempengaruhi segala hal yangterjadi dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Steers (1980), iklim organisasi berhubungan dengan masalah penerimaan karyawan terhadap kondisi lingkungan diperusahaan. Lebih jauh dapat didefenisikan bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah interaksi yang terjadi antara karyawan terhadap lingkungan psiko-sosial atau

dapat diartikan sebagai kesan umum yang bersifat subjektif dari seseorang karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja. Kesan-kesan mendasar bagaimana sikap dan semangatnya dalam bekerja.

Menurut Tagiuri dan Litwin, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sedangkan menurut Stinger mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (dalam Kurniawan, 2002).

Sementara itu menurut French (1994), berpendapat bahwa iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur yang merupakan persepsi dari para anggota tentang organisasinya tentang aspek-aspek kehidupan kerjanya yang mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka, khususnya kebudayaan didalam organisasi, gaya kepemimpinan yang berlaku, tingkatan atau derajat struktur, dan praktek-praktek serta kebijakan-kebijakan personalia.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah interaksi yang terjadi dilingkungan tempat kerja antara atasan dan bawahan, dan rekan sekerja, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi dan merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, yang dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka.

2. Aspek-aspek Iklim Organisasi

Stringer (dalam Kurniawan, 2002) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

- a. Struktur. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
- b. Standar-standar. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
- c. Tanggung jawab. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Pengakuan. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
- e. Dukungan. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa aspek-aspek iklim organisasi terdiri dari: struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan dan dukungan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Pendapat dari Forehand (dalam Kurniawan, 2002) dalam bukunya *Organizational climate*, mengatakan bahwa baik buruknya iklim organisasi pada suatu perusahaan ditentukan/dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

- a. *Size and Structure*, yaitu bagaimana ukuran/besar dan struktur organisasi. Dimana semakin besar suatu organisasi dan semakin rumit struktur organisasinya, maka semakin rendah kualitas iklim organisasi tersebut.
- b. *Leadership Patterns*, yaitu pola ataupun sistem kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam organisasi, dimana pola kepemimpinan yang bersifat menekan dan otoriter, maka semakin buruk pula iklim organisasi dalam perusahaan tersebut.
- c. *Complexity of System*, yaitu dimana semakin rumit dan semakin sulit tugas-tugas yang diperjakan oleh pekerja, maka karyawan akan merasa semakin buruk iklim organisasi pada perusahaan tersebut.
- d. *Goal Direction*, yaitu bagaimana gambaran dari tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi, dimana semakin sulit tujuan yang ingin dicapai, maka akan semakin jelek iklim organisasi dalam organisasi tersebut.
- e. *Grade of Pricing*, yaitu tingkat prestasi yang harus dicapai karyawan untuk memperoleh hadiah tertentu. Juga besarnya penghargaan yang diterima akan mempengaruhi iklim organisasi. Jadi semakin sulit memperoleh suatu penghargaan dan besarnya hadiah tidak sebanding dengan usaha yang diberikan maka akan menyebabkan iklim organisasi menjadi buruk.

f. *Communication and Network*, yaitu sistem jaringan serta struktur komunikasi dalam organisasi yang akan menentukan iklim organisasi. Semakin rumit atau semakin jauh jarak jaringan komunikasi terutama antara atasan dengan bawahan, maka semakin renggang iklim organisasi. Juga arah komunikasi mempengaruhi iklim organisasi, misalnya komunikasi dari bawahan ke atasan (*bottom up*) akan lebih mampu meningkatkan iklim organisasi dibandingkan bentuk komunikasi dari atas ke bawah. Juga kemudahan dan kecepatan komunikasi mendatar (*horizontal communication*) yaitu, komunikasi antara tingkatan yang baik dan cepat akan mampu meningkatkan iklim organisasi.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi diantaranya adalah struktur organisasi, sistem kepemimpinan, tugas yang diberikan kepada karyawan, tujuan organisasi, tingkat prestasi yang harus dicapai, dan struktur komunikasi dalam organisasi.

4. Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang mencerminkan suasana yang melingkupi lingkungan kerja, atau lingkungan psikologi organisasi yang didalamnya terdapat kekuatan dari beberapa dimensi atau faktor. French (1994) menjabarkan kategori-kategori yang dirasakan dan dipersepsikan individu untuk mengukur iklim organisasi. Kategori ini diambil dari teori yang dikemukakan oleh Litwin dan Stinger (1968), yaitu:

- a. Struktur. Dimensi struktur berhubungan dengan perasaan yang dimiliki karyawan tentang aturan dan prosedur yang ada di perusahaan serta formalitas atmosfer. Karyawan yang merasakan informal atmosfer yang berupa adanya keluwesan peraturan.
- b. Tanggung jawab. Tanggung jawab menunjukkan perasaan individu menjadi pimpinan atas dirinya sendiri, tidak perlu mengecek ulang semua keputusan yang telah dibuat sendiri, dan mengetahui tugas-tugasnya dengan baik.
- c. *Reward* (penghargaan). Adanya *reward* menunjukkan perasaan bahwa karyawan dihargai atas pekerjaannya yang baik, menekankan pada penghargaan yang positif dibanding pemberian hukuman, dan keadilan yang diterima karyawan atas kebijakan promosi dan gaji.
- d. Risiko. Ketika karyawan merasakan keamanan dan pekerjaannya, yang disebabkan risiko kerja yang kecil.
- e. Kehangatan. Adanya kehangatan diantara rekan kerja dan atasan, lingkungan yang mengandung atmosfer yang informal dan bersahabat, membuat individu merasakan iklim organisasi yang menyenangkan.
- f. Dukungan. Bantuan yang menguntungkan dari manajer dan rekan kerja dapat membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.
- g. Standar. Standar performansi kerja yang tinggi yang dirasakan penting. Standar yang ada mendukung ke arah kerja yang menantang dan penekanan pada kerja yang bagus.
- h. Konfik. Karyawan yang merasakan bahwa manajer dan karyawan lain mau mendengarkan pendapat orang lain dan terbuka dalam memecahkan masalah.

- i. Identitas. Identitas merupakan perasaan bahwa individu termasuk bagian perusahaan dan menjadi anggota yang berharga dalam kerja tim.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi-dimensi iklim organisasi yaitu struktur, tanggung jawab, *reward*(penghargaan),risiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik dan identitas.

D. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Produktiitas Kerja Karyawan PTPN III Dusun Hulu

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang mampu menghasilkan barang dan jasa lebih banyak dan berkualitas dari berbagai sumber daya yang efektif dan efisien yang lebih baik dari hari yang kemarin. Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras, tapi produktivitas tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan. Produktivitas tenaga kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi menurut (Ravianto, 1991 dan Sinungan, 1992).

Karyawan yang tergabung dalam suatu kelompok kerja yang pada umumnya merasa mendapatkan sekuritas, merasa kerasan/betah, merasa bangga karena dia mendapatkan dukungan dari teman-teman sekerjanya dan dari atasan/pimpinannya. Lalu dia akan lebih giat berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (dalam Suyotno, 2001).

Lingkungan kerja yang kondusifmemungkinkan karyawan dalam pemenuhan kepuasan pribadi dengan mengembangkan tingkat kebutuhan dan pengharapan yang sesuaidengan organisasi tempat karyawan bekerja. Hubungan

ini diyakini mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan oleh Keller (dalam Anoraga, 1995).

Proses iklim organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Iklim organisasi yang terjadi dan terbangun dengan baik yang ditandai dengan praktek produktivitas kerja dalam suatu organisasi publik, dapat menimbulkan efek administrasi dan perilaku organisasi yang baik, serta menimbulkan efek positif pada meningkatnya produktivitas kerja. Perilaku yang tidak dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal, mencerminkan rendahnya produktivitas kerja, kejadian seperti itu diduga sebagai akibat kurang baiknya iklim organisasi (*organizational climate*). Secara umum dipahami, iklim organisasi adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi. Aktivitas dalam organisasi dapat dilakukan secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan jika iklim organisasi suatu perusahaan kondusif (dalam Karyana, 2012).

Penelitian Kris (2012), mengatakan bahwa iklim organisasi ada hubungan dengan produksi kerja dengan hasil analisis *multiple regression* bahwa ada hubungan signifikan positif antara persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada “karyawan produksi PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran”, dengan asumsi persepsi karyawan terhadap iklim organisasi yang jelek atau buruk, maka produktivitas kerjanya rendah.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan landasan teori diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut: Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja karyawan. Dengan asumsi semakin baik iklim organisasi suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Demikian sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi suatu perusahaan, maka semakin rendah pula produktivitasnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi variabel penelitian, (C) Defenisi operasional variabel penelitian, (D) Populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, (E) Metode pengumpulan data, (F) Validitas dan reliabilitas, serta (G) Metode analisis data.

A. Tipe Penelitian

Tipe pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dengan cara dokumentasi dan menyebarkan skala. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif yang ingin mengidentifikasi hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada karyawan PTPN III Dusun Hulu.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel Bebas (*Independen Variable*) : Iklim Organisasi
- b. Variabel Terikat (*Dependen Variable*) : Produktivitas kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan indikator yang sangat bermanfaat dalam pengumpulan data penelitian. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

a. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan dalam waktu target yang telah ditentukan oleh pimpinan yang berwenang dalam perusahaan. Data mengenai produktivitas kerja ini diungkap dengan menggunakan data dokumentasi dari perusahaan yaitu data berupa catatan karyawan memanen buah sawit dalam tiap bulannya pada tahun 2014.

b. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang memiliki dampak positif dan negatif bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dirasakan dalam pengalaman langsung karyawan terhadap keadaan kerja didalam perusahaan. Data mengenai iklim organisasi dalam penelitian ini diperoleh peneliti melalui skala iklim organisasi. Semakin tinggi skor iklim organisasi setiap karyawan, maka semakin baik iklim organisasinya. Namun sebaliknya semakin rendah skor iklim organisasi setiap karyawan, maka semakin buruk iklim organisasinya.

Skala iklim organisasi dalam penelitian ini dibuat berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi sesuai yang dikemukakan oleh French (1994) diantaranya yaitu struktur, tanggung jawab, *reward* (penghargaan), risiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik dan identitas.

D. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian penelitian dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan, Sugiyono (2002). Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PTPN III Dusun Hulu yang ada di Kabupaten Simalungun, Kecamatan Ujung Padang dimana populasinya berjumlah 156 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2002), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Kasmani dan Sunariah, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proprosive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan menetapkan ciri – ciri yang sesuai dengan tujuan (Sugiyono, 2003).

Adapun sampel dalam penelitian ini Karyawan PTPN III Dusun Hulu di kabupaten Simalungun, kecamatan Ujung Padang yang masih aktif dalam bekerja yang berjumlah 62 karyawan.

Ciri-ciri sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Karyawan yang tetap bekerja
- b. Laki-laki berusia 22-45 tahun
- c. Karyawan yang bertugas sebagai pemanen buah sawit

E. Metode Pengumpulan Data

Burhan (2011), metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Kesalahan penggunaan metode pengumpulan data yang tidak digunakan semestinya, berakibat fatal terhadap hasil-hasil penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah dokumentasi yang bertujuan untuk mengetahui produktivitas kerja dan metode angket berbentuk skala untuk mengungkapkan iklim organisasi.

1. Produktivitas Kerja

Data untuk produktivitas kerja melalui dokumentasi. Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumentasi adalah berbentuk seperti surat-surat, catatan harian, kenang-kenangan, laporan, dan sebagainya. Kumpulan data bentuk tulisan ini disebut dokumen dalam arti luas termasuk monument, artefak, foto, *tape*, microfilm, *disc*, *cdrom*, *harddisk*, dan sebagainya (Burhan, 2005). Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui data mengenai produktivitas kerja karyawan yang berkaitan

dengan variabel penelitian, yaitu laporan data karyawan dari perusahaan dalam memproduksi buah sawit pada tahun 2014.

2. Skala Iklim Organisasi

Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi dimensi iklim organisasi yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subjek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subjek. Penelitian mengambil kesimpulan mengenai subjek yang diteliti (Suryabrata, 2000).

Alasan penelitian menggunakan ini karena berdasarkan:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
- b. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan – pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

Adapun skala yang digunakan untuk mengungkap data-data subjek dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi yang disusun berdasarkan dimensi iklim organisasi oleh French (1994) yang terdiri dari: struktur, tanggung jawab, *reward* (penghargaan), risiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik dan identitas.

Model skala ini menggunakan model skala *Likert*. Pemberian skor skala dilakukan dengan cara memberikan nilai pada masing – masing pilihan jawaban yang terdiri dari 4 pilihan, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju

(TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk favourable dan unfavourable. Berdasarkan skala Likert ini skoring untuk pernyataan favourable adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS) dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

Adapun alasan menggunakan skala likert dalam penelitian ini adalah karena kelebihan dan keuntungan dalam penggunaannya, sebagai berikut :

1. Skala Likert dapat dibuat dan diinterpretasikan dengan mudah.
2. Skala Likert merupakan bentuk pengukuran yang sangat lazim dipakai.
3. pengukuran summated rating adalah pengukuran ordinal.
4. Skala Likert sama dengan bentuk pengukuran sikap lainnya seperti skala Thurstone dan skala Guttman.

Tipe skala yang digunakan adalah tipe skala langsung yang dikerjakan oleh subjek penelitian. Subjek tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dan jawaban yang diberikan tersebut adalah berupa informasi tentang diri subjek.

F. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan

fungsi ukurnya. Menurut Suryabrat, suatu alat ukur dikatakan valid bila alat ukur tersebut mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (dalam Azwar, 1998).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisa *Product Moment* rumus angka kasar Karl Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}][(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)

$\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antara variable X dengan variable Y

$\sum X$: Jumlah skor seluruh subjek setiap item

$\sum Y$: Jumlah skor seluruh item

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

Menurut Hadi (2001) nilai validitas setiap butir (Koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi untuk menghindari perhitungan yang over estimate (kelebihan bobot), yang disebabkan karena terikutnya skor butir ke dalam skor total dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar. Teknik

yang digunakan untuk mengoreksi kelebihan bobot ini adalah dengan teknik korelasi Parll Whole, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_y)(SD_x)}}$$

Keterangan :

r_{bt} : Koefisien r setelah dikorelasi

r_{xy} : Koefisien r sebelum dikorelasi

SD_x : Standar deviasi skor butir

SD_y : Standar deviasi skor total

2 : Bilangan konstanta

b. Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata reliability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti ketepercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mempunyai keajegan atau dapat diandalkankonsistensinya dalam pengukuran (dalam Azwar, 1998).

Pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan atau mencari reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode reliabilitas internal, yaitu melakukan perhitungan berdasarkan dari data instrument tersebut

saja dan diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengetesan saja.

Untuk mengetahui reliabilitas skala ini, maka digunakan teknik analisis varians oleh Hoyt. Adapun alasannya menggunakan teknik varians Hoyt ini, menurut Hadi (2001) lebih banyak keuntungannya. Hal ini karena teknik ini lebih baik dari pada teknik – teknik sebelumnya, dalam arti tidak lagi ditentukan oleh syarat – syarat tertentu dan jika terdapat jawab “kosong” maka tidak ada lagi pilihan dan kasusnya boleh saja digugurkan.

Adapun rumus teknik analisis varians Hoyt adalah sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{MKe}{MKs}$$

Keterangan :

r_{tt} : Koefisien reliabilitas alat ukur

1 : Bilangan konstanta

Mke : Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek

Mks : Mean kuadrat antara subjek

Alasan digunakannya teknik analisi Varians Hoyt ini adalah, karena :

- Jenis datanya kontinyu
- Tingkat kesukarannya seimbang
- Merupakan tes kemampuan (power test), bukan tes kecepatan (speed test).

G. Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada karyawan dan bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada karyawan PTPN III Dusun Hulu.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *product moment* dengan 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 = Pearson *r* correlation coefficient

n = Jumlah sampel

Cara pengolahan data dibantu dengan menggunakan SPSS 18 for windows.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja Cetakan Pertama*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, P & Suyanti, S. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Anoraga, Panji. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bungin, H.M Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rawamangun: Kencana Prenada Media Group. Edisi ke-2
- Davis, K.& Newstorm, J.W. 1996. *Perilaku dalam organisasi*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Salemba. Edisi 1
- French, W. 1994. *Human Resources Management*. Boston: Houghton Mifflin Company
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana
- Jewell, L,N& Siegal, M. 1990. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern (terjemahan: Pudjaatmaka & Melitasari, 1998)*. Jakarta: Arca
- Kartono, Kartini. 1994. *Psikologi Sosial Untuk Management Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Karyana, Ayi. 2012. *Pengaruh Iklim Oganisasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum (UPT Kurikulum) Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol.3, no.1: universitas Terbuka

Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Kris, Yuni Armita. 2010. *Hubungan Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Produksi PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran*. Fakultas Psikologi Medan Area. Medan

Kurniawan, J. 2002. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan Langsung dan Iklim Organisasi Efikasi Diri Pada Tenaga Penjualan Asuransi*, Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada

Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia

Profil PTPN 3. <http://ptpn3.com>

P. Robbins, S. & A. Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi (organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat

Sinungan, Muchdarsyah. 1992. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas

Suryabrata, Sumadi. 2000. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Suyotno, M.A. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: universitas Indonesia



LAMPIRAN A
DATA PENELITIAN



LAMPIRAN A-1

DATA PENELITIAN IKLIM ORGANISASI

IKLIM ORGANISASI

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2
2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	1	2	1	1	2	4	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3
5	4	4	3	2	3	3	2	4	3	1	1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
7	2	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3
8	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3
10	3	4	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2
11	1	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	2	2	3
12	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2
13	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2
14	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3
15	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2
16	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
17	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
19	3	3	2	3	1	2	1	3	3	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3
20	2	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3
21	1	3	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3
23	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
24	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	2
26	1	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3
27	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
28	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3
29	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
30	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3

31	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	1	3		
32	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4
33	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3
35	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3
36	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
37	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2
38	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
39	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4
40	2	3	1	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4
41	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4
42	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3
43	4	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
44	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3
46	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	1	3	3	3	4	4	4	1	4
47	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3
48	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
49	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	
50	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
51	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	4	1	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4
52	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2
53	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3
54	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
55	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
56	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
57	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
58	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
60	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
62	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3

28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	4	1	2	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2
2	2	3	1	3	2	2	2	1	1	4	2	3	3	3	4	3	1	2	1	1	2	1	3	2
3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2

3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1
2	3	3	3	2	1	3	1	2	2	4	2	3	3	2	4	3	1	1	3	2	2	3	2	1
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2
3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1
1	2	2	2	2	2	3	1	1	4	3	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	2	1	3	3	1	3	4	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3
1	2	2	2	2	2	3	4	1	4	4	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	3	2
2	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	3
3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3
1	3	2	3	2	2	2	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2
1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3
3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2
2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4
2	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	4
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3
4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3
4	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4
2	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2
4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3

2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3
4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	2	3	2	4	1	4	4	4	2	4
3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4
4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

53	54	55	56	TOTAL
3	3	1	2	126
2	2	1	1	119
3	1	1	3	153
2	1	3	2	145
3	1	2	2	136
3	3	3	3	159
1	2	3	2	110
3	3	3	3	136
3	2	1	3	143
3	1	1	4	112
3	2	3	3	144
3	2	3	3	127
3	3	3	3	148
3	2	3	3	140
3	4	1	4	117
2	3	3	3	155
3	2	1	2	123

3	3	3	3	156
3	2	2	1	114
1	2	3	2	110
3	3	2	3	145
3	2	3	3	129
3	2	2	3	145
3	3	2	3	140
2	1	3	3	137
3	2	2	3	135
3	2	3	3	141
3	2	2	3	133
2	3	2	2	129
3	2	3	2	141
4	3	3	3	187
2	3	4	2	172
4	3	4	3	189
3	3	2	3	163
3	3	4	3	196
4	3	3	3	165
4	4	3	4	172
3	3	4	3	176
3	3	3	3	183
3	1	3	3	168
2	3	4	3	175
3	3	3	3	172
2	3	3	2	167
3	3	3	3	171
3	2	3	3	169
4	4	3	4	187
3	4	3	3	180
2	3	3	3	173
3	3	3	3	173
3	3	3	3	170
4	4	4	2	184
3	4	4	3	178
2	4	3	3	184
3	4	4	3	193
3	3	3	3	160
3	3	4	3	198
3	3	3	3	194
3	3	4	3	183

4	4	4	4	218
3	3	3	3	178
3	4	4	3	193
3	3	3	3	160
				9779



Rekap Produksi Pemanen Perbulan
Tahun: 2014

NO	NAMA PEMANEN	JAN	FEB	MARET	APRIL	MEI	JUNI
1	DAKIR	25.230	36.250	37.250	41.360	33.810	55.250
2	SURIYADI	27.100	21.270	32.560	34.330	26.420	45.370
3	YANDA SATRIA	30.660	28.560	32.740	34.490	31.070	39.060
4	MARILI	34.140	31.000	46.970	54.700	50.260	64.590
5	DIAN PRAMANA PUTRA	30.920	27.930	44.150	46.760	39.540	59.220
6	ANDRI	27.190	33.080	44.680	46.600	47.610	58.100
7	HOTLAN	9.400	33.440	50.520	50.640	48.460	81.440
8	CANDRA RAHMAD	27.010	35.150	35.680	39.580	36.340	43.780
9	AMRUDDIN	11.920	16.700	18.130	23.070	20.130	21.640
10	SOEMANA	13.860	17.930	19.640	24.880	22.200	25.990
11	SUNARDI	18.750	23.900	25.230	29.980	21.560	26.680
12	DEDI	10.560	12.400	14.700	16.220	17.230	18.100
13	SURATNO	17.070	19.580	25.310	23.820	25.750	23.250
14	HERBET	12.620	23.600	26.370	28.320	22.610	31.800
15	RUSLAN	15.500	21.260	23.970	30.050	26.360	29.150
16	RAMAYUDI	13.630	18.930	17.800	22.320	20.540	20.580
17	RAMADANI	35.890	29.690	33.590	28.780	26.850	21.730
18	HARIANTO	32.290	29.100	34.310	46.200	28.210	61.220
19	SUNARIYO F	30.900	32.650	22.170	27.640	35.760	43.320
20	SYAHRIAL	34.530	17.320	16.770	23.320	26.690	22.820
21	TAUPIK HIDAYAT	30.510	41.890	39.150	60.710	49.210	79.430
22	HAMDAN	39.810	34.900	46.900	58.130	54.240	73.150
23	HENDRA	39.810	32.090	45.440	50.270	47.670	71.490
24	RASIMIN	19.619	18.954	21.839	26.472	26.405	28.537
25	SUTRISNO	13.600	13.026	37489	41,074	44.068	47.550

26	SAWALUDIN	27.823	25.940	28.886	46.712	25.453	49.443
27	KAMIYADI	23.984	35.433	36.313	47.497	39.272	43.068
28	M.JAMIL	23.904	36.360	40.313	45.009	45.875	38.323
29	NURAMEN	18.239	24.270	23.306	31.406	36.504	36.672
30	SUWARDI	23.494	26.826	37.936	42.608	27.245	41.056
31	KISWANTO	22.445	35.348	36.404	30.990	39.313	43.745
32	SUYADI	26.546	41.645	39.684	45.176	45.328	47.791
33	ZAINAL	20.198	31.399	32.787	19.564	41.134	32.281
34	SUYETNO	11.264	17.975	19.242	27.006	20.804	19.014
35	JUNAIDI	15.463	19.477	23.764	22.368	24.097	24.233
36	M.SIDIK	19.983	30.382	37.277	28.987	25.755	28.435
37	SATRIANADI	24.078	45.319	40.018	44.838	48.596	49.567
38	HEPRIANTO	24.619	36.137	25.070	40.588	41.787	41.798
39	JESAYAS	8.510	21.693	20.534	9.281	23.888	27.633
40	SUPRIADI	13.909	23.096	22.302	39.734	31.731	30.224
41	SURADDI	18.296	24.147	6.913	31.467	27.453	25.590
42	NOVI	23.814	37.553	31.615	41.133	42.177	37.457
43	RUSDIANTO	18.595	29.849	30.700	30.505	32.958	36.269
44	SUGIONO	8.899	6.977	22.217	25.517	19.262	28.155
45	RAHMAH DIWANSYAH	23.683	26.421	26.552	41.480	34.944	38.256
46	DEDI SUPRIONO	27.082	29.514	30.727	48.258	32.787	39.122
47	MUHAMMAD	24.961	24.806	37.130	58.652	26.570	45.268
48	BASA SILITONGA	13.550	18.419	23.999	37.336	36.169	43.484
49	S J TAMPUBOLON	22.832	27.004	31.680	49.805	2.332	46.143
50	ADI	28.239	33.923	37.130	58.652	40.863	57.946
51	JOKO PITOYO	13.212	14.905	11.638	17.269	5.200	13.963
52	ADI SUKRISNO	20.341	29.271	35.226	55.561	33.159	44.008
53	P AMBARITA	24.605	25.997	27.623	43.219	6.356	25.652
54	ANTONI	22.077	26.625	27.194	42.522	27.873	43.944
55	B MANURUNG	19.099	20.685	27.018	42.237	34.537	39.254
56	ARMAN SAPUTRA LBS	22.072	23.619	20.504	31.565	35.439	53.451
57	SELAMAT SANTOSA	23.201	21.131	19.892	29.045	32.231	45.468

58	M DIAN	28.534	24.488	18.480	26.753	34.704	47.189
59	M SINAGA	15.773	20.969	32.913	50.183	33.434	44.759
60	FITRIADI	28.162	28.690	35.276	54.019	38.140	47.750
61	RUDI	32.850	30.418	30.962	47.016	36.095	51.317
62	CR SIPAYUNG	26.806	28.388	33.566	51.241	37.212	47.738

JULI	AGUS	SEPTEM	OKTO	NOVEM	DESEM	JUMLAH
43.290	56.300	56.300	67.670	60.920	42.650	556.280
55.670	51.400	51.400	43.020	37.190	42.600	468.330
43.140	34.250	34.250	31.900	25.030	42.600	407.750
53.570	45.990	45.990	55.700	53,10	42.600	525.510
65.090	47.420	53.810	44.630	28.560	31.100	519.130
78.590	43.480	43.480	44.960	37.440	42.600	547.810
51.960	39.270	62.370	54.060	51.180	42.600	575.340
44.060	31.950	31.950	36.670	37.890	42.600	442.660
28.060	23.480	30.130	38.270	30.690	31.100	293.320
33.080	24.390	33.130	30.750	26.680	31.100	303.630
29.080	23.770	36.470	31.610	19.730	31.100	317.860
24.320	39.270	39.270	45.460	34.260	42.600	314.390
28.910	23.630	36.060	33.180	24.020	31.100	311.680
36.520	27.770	30.790	28.770	20.510	31.100	320.780
36.650	23.570	33.430	35.660	28.750	31.100	335.450
25.690	22.080	26.010	33.110	23.200	31.100	274.990
36.390	23.980	33.890	49.980	35.860	48.920	405.550
54.410	50.650	60.110	59.690	32.030	48.920	537.140
58.540	51.050	57.560	38.280	29.060	48.920	475.850
36.460	26.110	45.140	52.440	30.420	48.920	380.940
87.330	64.920	66.900	70.430	59.840	48.920	699.240
78.590	68.970	65.020	69.860	60.890	48.920	699.380
63.330	45.750	44.120	57.990	46.650	48.920	593.530
30.729	37.944	39.079	32.856	30.334	9.152	321.920
52.803	36.589	46.440	29.830	38.761	13.160	373.357
53.183	44.304	45.514	35.182	36.419	9.197	428.056
51.595	35.301	32.643	32.779	27.604	9.412	414.901
48.466	37.031	42.804	36.096	37.948	11.395	443.524

42.720	35.906	40.224	24.248	34.821	11.577	359.893
47.567	34.673	34.363	31.462	34.249	10.602	392.081
40.885	31.297	47.186	44.609	36.400	31.100	439.722
43.137	33.611	44.613	43.619	44.297	10.784	466.231
43.880	45.280	57.968	42.637	41.232	14.484	422.844
27.294	26.733	26.861	20.920	20.507	9.090	246.710
22.202	26.931	25.513	20.071	20.869	6.840	251.828
33.878	34.549	26.793	23.829	32.869	11.253	333.990
50.661	40.269	52.443	46.394	32.613	14.099	488.895
43.414	43.650	43.714	40.947	38.649	11.688	432.061
27.694	26.792	26.344	23.060	17.920	2.757	236.106
31.211	29.993	34.183	27.882	33.387	8.950	326.602
30.525	27.226	30.780	22.797	18.764	7.350	271.308
46.011	44.073	49.553	43.753	40.395	14.845	452.379
32.216	25.477	44.342	33.501	30.470	31.100	375.982
22.075	19.496	33.522	36.070	43.780	42.600	308.570
38.020	34.408	63.472	54.174	50.776	61.761	493.947
37.779	36.524	64.993	40.272	40.867	49.514	477.439
45.482	44.529	36.700	27.260	30.762	37.023	439.143
48.753	36.605	33.866	34.373	32.781	38.283	397.618
52.186	41.322	36.480	30.571	34.093	41.141	415.589
48.579	43.102	41.755	23.170	21.067	25.040	459.466
17.145	19.418	15.250	15.295	16.974	19.981	180.250
42.272	44.411	48.034	23.512	39.342	47.629	462.766
25.442	26.903	15.273	17.810	3.362	3.156	245.398
40.950	35.833	48.295	38.182	36.616	44.259	434.370
41.089	36.699	56.978	52.367	67.117	81.960	519.040
55.197	45.640	49.804	40.211	45.881	55.641	479.024
39.994	35.880	83.559	63.942	42.630	50.693	487.666
42.970	36.805	47.085	48.243	48.481	57.925	461.657

43.094	33.221	29.401	19.123	13.440	14.612	350.922
51.425	38.745	33.081	36.714	40.235	47.732	479.969
47.591	47.114	42.773	18.406	35.786	42.233	462.561
57.466	34.600	48.148	37.004	35.677	42.098	479.944
						25.820.269



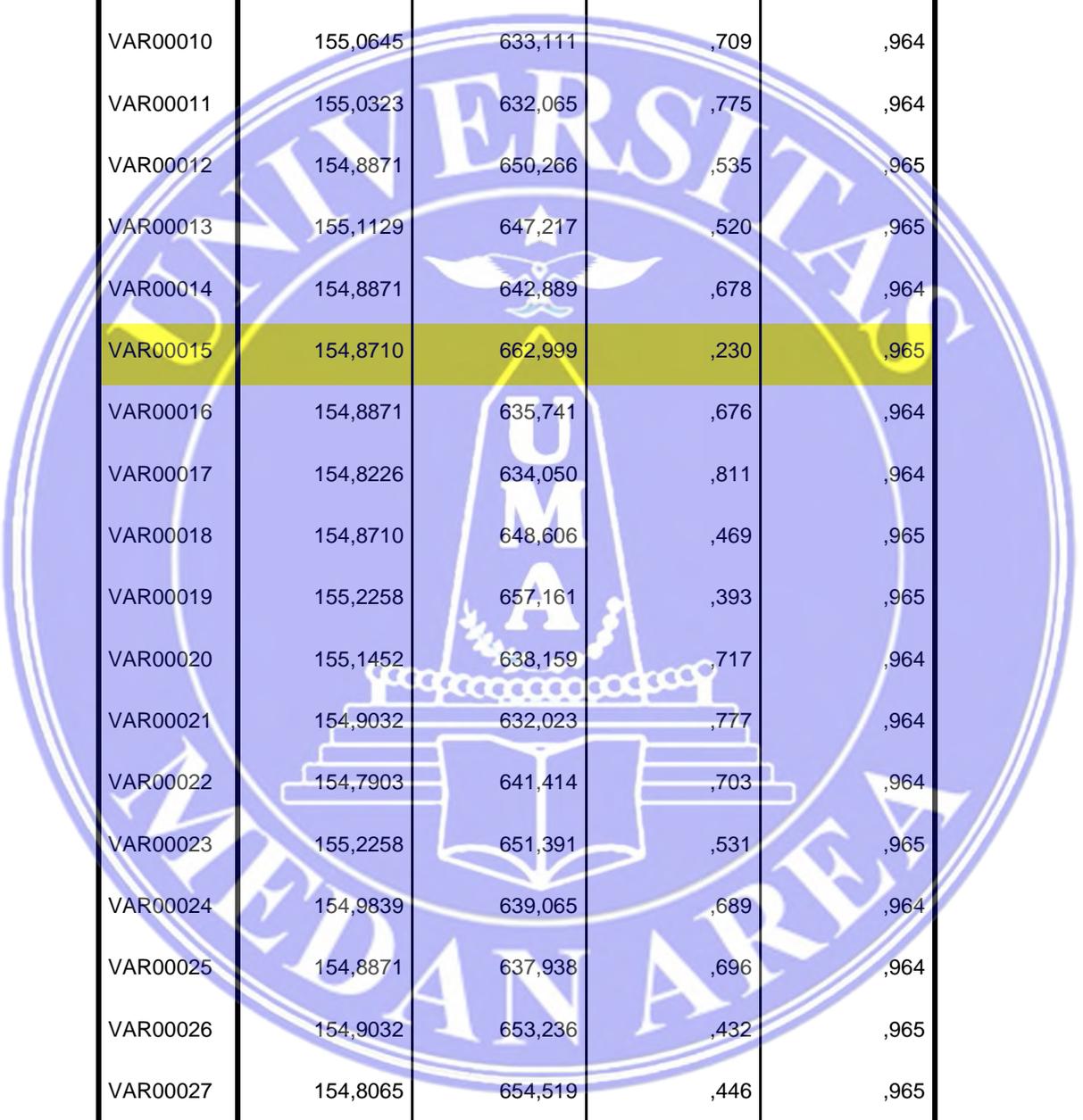
RELIABILITY IKLIM ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,965	,962	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	154,8387	649,974	,446	,965
VAR00002	154,6774	671,698	-,071	,966
VAR00003	154,8065	641,896	,605	,964
VAR00004	155,1129	647,840	,547	,965
VAR00005	154,8710	654,081	,468	,965
VAR00006	154,7097	641,980	,659	,964



VAR00007	154,6452	637,118	,764	,964
VAR00008	154,7903	644,267	,583	,965
VAR00009	154,8871	651,380	,543	,965
VAR00010	155,0645	633,111	,709	,964
VAR00011	155,0323	632,065	,775	,964
VAR00012	154,8871	650,266	,535	,965
VAR00013	155,1129	647,217	,520	,965
VAR00014	154,8871	642,889	,678	,964
VAR00015	154,8710	662,999	,230	,965
VAR00016	154,8871	635,741	,676	,964
VAR00017	154,8226	634,050	,811	,964
VAR00018	154,8710	648,606	,469	,965
VAR00019	155,2258	657,161	,393	,965
VAR00020	155,1452	638,159	,717	,964
VAR00021	154,9032	632,023	,777	,964
VAR00022	154,7903	641,414	,703	,964
VAR00023	155,2258	651,391	,531	,965
VAR00024	154,9839	639,065	,689	,964
VAR00025	154,8871	637,938	,696	,964
VAR00026	154,9032	653,236	,432	,965
VAR00027	154,8065	654,519	,446	,965
VAR00028	154,9516	640,768	,657	,964
VAR00029	154,7742	655,292	,507	,965
VAR00030	154,8710	660,409	,359	,965

VAR00031	155,0000	646,787	,595	,965
VAR00032	155,0806	661,026	,293	,965
VAR00033	154,8710	637,131	,704	,964
VAR00034	154,8387	656,990	,392	,965
VAR00035	155,0161	643,885	,585	,965
VAR00036	154,9032	639,204	,677	,964
VAR00037	154,8871	658,135	,371	,965
VAR00038	154,4839	667,860	,089	,966
VAR00039	155,1774	649,558	,429	,965
VAR00040	154,8065	644,355	,506	,965
VAR00041	154,7097	641,980	,659	,964
VAR00042	154,6452	637,118	,764	,964
VAR00043	154,7903	644,267	,583	,965
VAR00044	154,8871	651,380	,543	,965
VAR00045	155,0645	633,111	,709	,964
VAR00046	155,0323	632,065	,775	,964
VAR00047	154,8871	650,266	,535	,965
VAR00048	155,1129	647,217	,520	,965
VAR00049	154,8871	642,889	,678	,964
VAR00050	155,0000	646,787	,595	,965
VAR00051	155,0806	661,026	,293	,965
VAR00052	154,8710	637,131	,704	,964
VAR00053	154,8387	656,990	,392	,965
VAR00054	155,0161	643,885	,585	,965

VAR00055	154,9032	639,204	,677	,964
VAR00056	154,8871	658,135	,371	,965

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
157,7258	670,038	25,88510	56



UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
IKLIM ORGANISASI	62	157.7258	25.88510	110.00	218.00
PRODUKTIVITAS KERJA	62	416541.5968	1.06637E5	180250.00	699380.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		IKLIM ORGANISASI	PRODUKTIVITAS KERJA
N		62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	157.7258	416541.5968
	Std. Deviation	25.88510	1.06637E5
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.073
	Positive	.092	.073
	Negative	-.092	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.722	.572

Asymp. Sig. (2-tailed)	.674	.899
------------------------	------	------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IKLIM ORGANISASI	62	100.0%	0	.0%	62	100.0%
PRODUKTIVITAS KERJA	62	100.0%	0	.0%	62	100.0%

Extreme Values

			Case Number	Value
IKLIM ORGANISASI	Highest	1	59	218.00
		2	56	198.00
		3	35	196.00
		4	57	194.00
		5	54	193.00 ^a
	Lowest	1	20	110.00
		2	7	110.00
		3	10	112.00

	4	19	114.00
	5	15	117.00
PRODUKTIVITAS KERJA Highest	1	16	699380.00
	2	34	699240.00
	3	39	593530.00
	4	9	575340.00
	5	59	556280.00
Lowest	1	51	180250.00
	2	28	236106.00
	3	53	245398.00
	4	19	246710.00
	5	14	251828.00

a. Only a partial list of cases with the value 193.00 are shown in the table of upper extremes.

IKLIM ORGANISASI

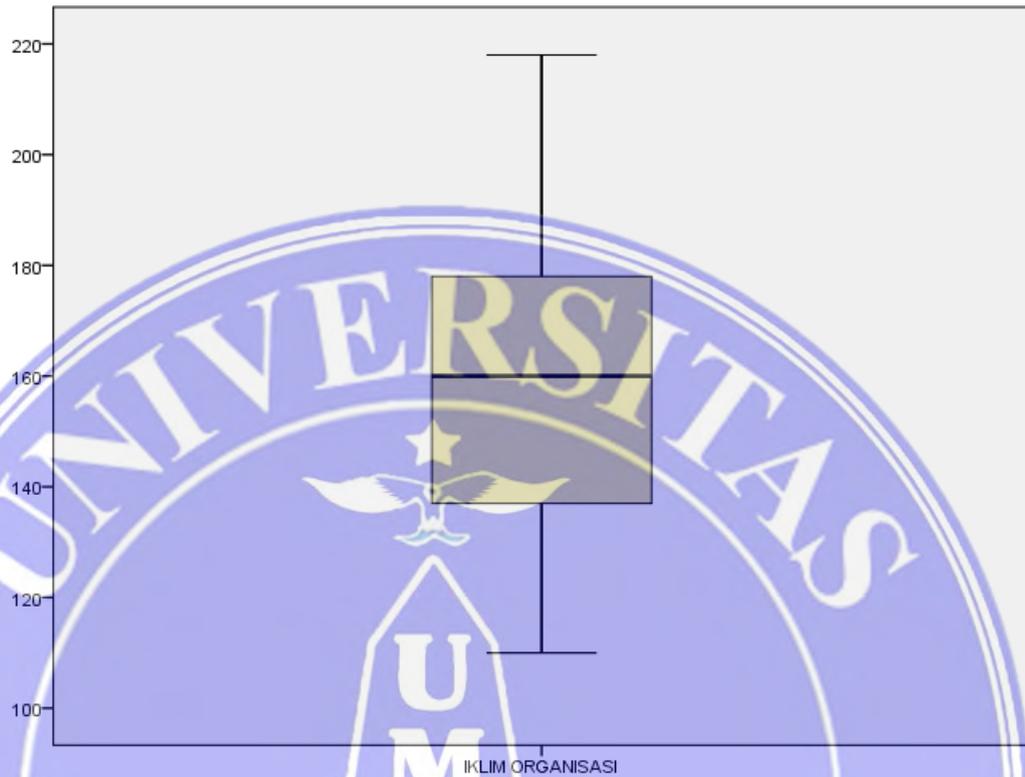
IKLIM ORGANISASI Stem-and-Leaf Plot

Frequency Stem & Leaf

6.00 1 . 111111
 10.00 1 . 2222233333
 14.00 1 . 44444444445555
 18.00 1 . 6666667777777777
 13.0 1 . 88888888999999
 1.00 2 . 1

Stem width: 100.00

Each leaf: 1 case(s)



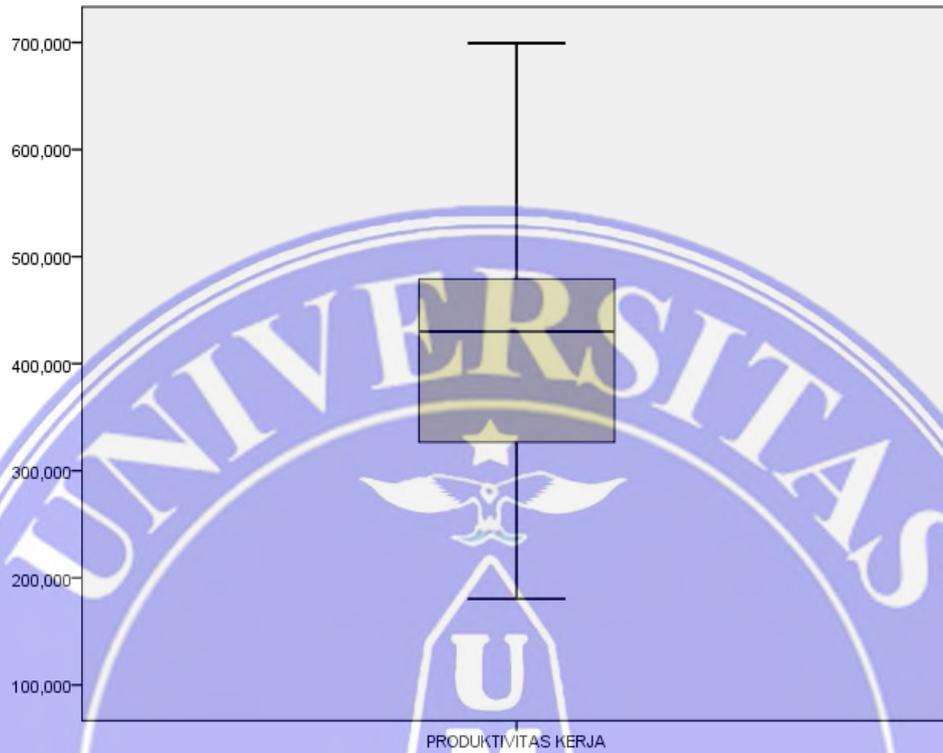
PRODUKTIVITAS KERJA

PRODUKTIVITAS KERJA Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
1.00	1 . 8
7.00	2 . 3445779
17.00	3 . 00111222335577899
27.00	4 . 001122333344556666677777889
8.00	5 . 11334579
2.00	6 . 99

Stem width: 100000.0

Each leaf: 1 case(s)



UJI LINIERITAS

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	PRODUKTIVITAS KERJA	IKLIM ORGANISASI
Number of Positive Values	62	62
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0

Variable Processing Summary

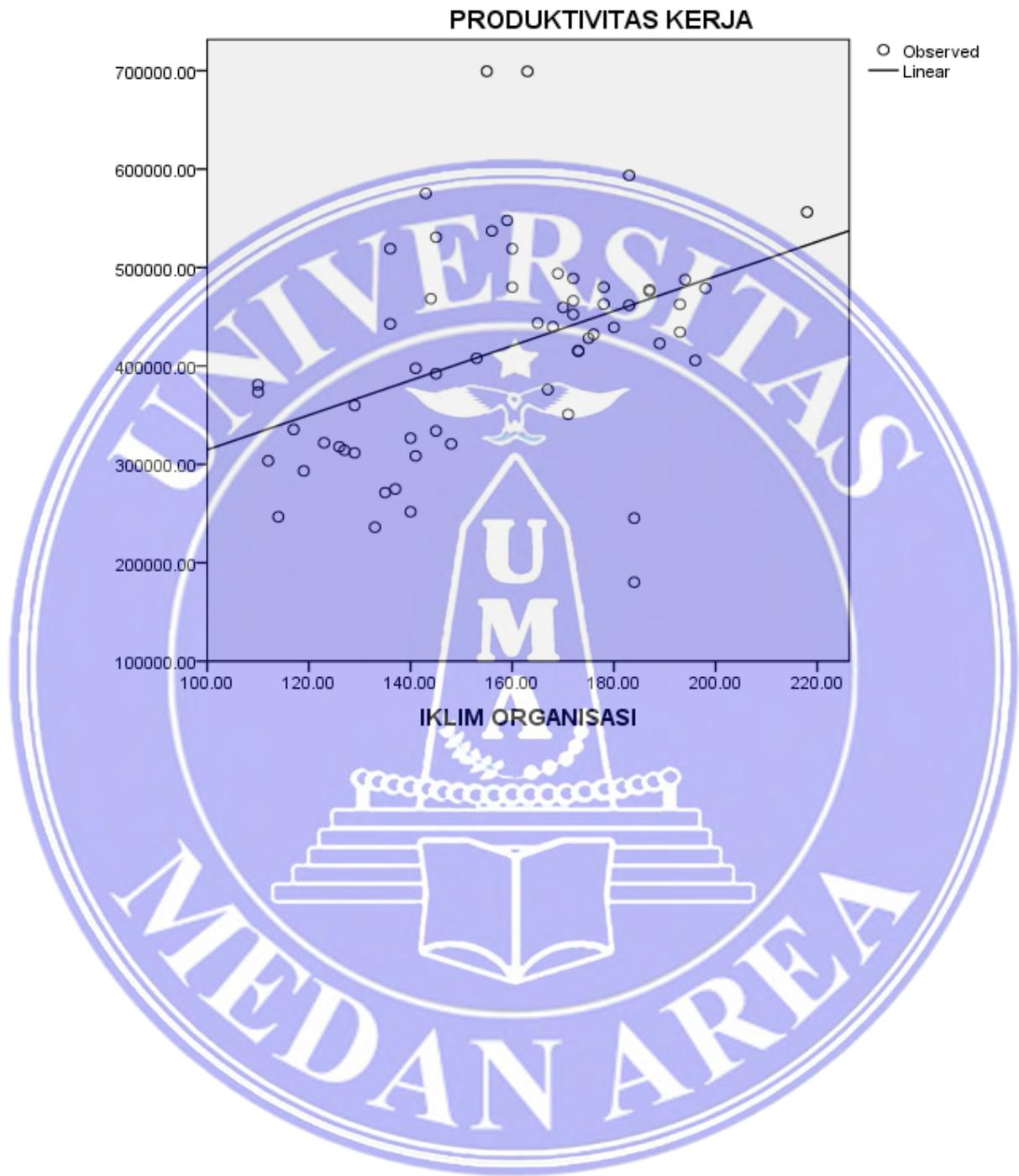
	Variables	
	Dependent	Independent
	PRODUKTIVITAS KERJA	IKLIM ORGANISASI
Number of Positive Values	62	62
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
1. Linear	.183	13.438	1	60	.001	138592.049	1762.233

The independent variable is IKLIM ORGANISASI.





LAMPIRAN D
HASIL ANALISIS DATA

UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRODUKTIVITAS KERJA	416541.5968	1.06637E5	62
IKLIM ORGANISASI	157.7258	25.88510	62

Correlations

		PRODUKTIVITAS KERJA	IKLIM ORGANISASI
Pearson Correlation	PRODUKTIVITAS KERJA	1.000	.428
	IKLIM ORGANISASI	.428	1.000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIVITAS KERJA	.	.000
	IKLIM ORGANISASI	.000	.
N	PRODUKTIVITAS KERJA	62	62
	IKLIM ORGANISASI	62	62

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.428 ^a	.183	.169	97188.37191	.183	13.438	1

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI

Model Summary

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	60	.001

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.269E11	1	1.269E11	13.438	.001 ^a
	Residual	5.667E11	60	9.446E9		
	Total	6.937E11	61			

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	138592.049	76821.294		1.804	.076
	IKLIM ORGANISASI	1762.233	480.728	.428	3.666	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



LAMPIRAN E
ALAT UKUR PENELITIAN
SKALA IKLIM ORGANISASI

PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Bapak yang terhormat, ditengah-tengah kesibukan Bapak, perkenalkanlah saya meminta kesediaan Bapak untuk meluangkan waktu sejenak guna menanggapi pernyataan dalam kuesioner ini. Kuesioner ini disusun untuk penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir dibidang Psikologi.

Halaman berikut akan disajikan pernyataan, Bapak diminta untuk menjawab setiap pernyataan. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menjawab pernyataan tersebut adalah:

1. Sebelum menjawab, isilah identitas Bapak pada tempat yang tersedia
2. Bacalah dan pahami setiap pernyataan dengan baik sebelum Bapak memberikan jawaban
3. Berikanlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak
4. Dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar ataupun salah
5. Identitas dan jawaban yang Bapak berikan sangat bermanfaat bagi penelitian saya dan akan **dijamin kerahasiaannya**

Atas kerjasama dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih dan selamat mengerjakan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Peneliti

(Nurhalimah)

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut ini sesuai dengan keadaan saudara :

1. Nama (inisial) :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Golongan/Pangkat :

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Isilah jawaban pada kotak yang tersedia dengan cara memberi tanda cek list
- b. Skala ini terdiri dari empat jawaban, yaitu:

SS : **Sangat Setuju** dengan diri Anda

S : **Setuju** dengan diri Anda

TS : **Tidak Setuju** dengan diri Anda

STS : **Sangat Tidak Setuju** dengan diri Anda

Contoh:

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bangga bila orang lain mengetahui kedudukan saya bekerja diperusahaan ini	✓			

Jawaban di atas (pada huruf **SS**), berarti bahwa Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan Nomor 1 dan pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan diri Anda.

Mohon Anda teliti kembali dalam mengisi kuesioner ini sehingga tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Segala prosedur dan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan tidak pernah membebani saya				
2.	Saya tidak pernah peduli dengan aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan				
3.	Saya memenuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik				
4.	Saya merasa tanggung jawab yang diberikan kepada saya terlampau berat				
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya				
6.	Saya mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang telah saya kerjakan dengan baik				
7.	Tugas yang diberikan perusahaan kepada saya, sulit untuk saya selesaikan				
8.	Masalah pekerjaan tidak dapat terselesaikan tanpa adanya campur tangan dari manager				
9.	Setiap karyawan diberi tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya masing-masing				
10.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja saya yang lain dengan bijaksana				
11.	Saya mampu memecahkan masalah pekerjaan tanpa adanya campur tangan dari manager				
12.	Tugas-tugas kerja karyawan tercampur sehingga membuat				

	karyawan tidak optimal dalam menjalankan tugas kerjanya				
13.	Saya tidak pernah menghasilkan produksi kerja yang baik walaupun cuaca bagus				
14.	Cuaca yang bagus membuat hasil produksi kerja saya menjadi baik				
15.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan untuk perusahaan				
16.	Saya tidak terima gaji yang sesuai dengan hasil kerja yang saya lakukan diperusahaan ini				
17.	Setiap peraturan yang diberikan atasan membuat saya lebih semangat melaksanakan				
18.	Segala prosedur dan peraturan yang telah ditentukan perusahaan membebani pekerjaan saya				
19.	Peraturan yang ada di perusahaan ini menjadi beban saya dalam mengerjakan pekerjaan				
20.	Atasan selalu membantu bawahannya untuk menyelesaikan masalahnya dan memberikan jalan keluar				
21.	Perusahaan ini memberikan penghargaan atas pekerjaannya, tidak hanya kepada karyawan yang akrab dengan manajer				
22.	Hanya karyawan yang akrab dengan manajer saja yang diberikan penghargaan atas pekerjaannya				
23.	Produktivitas diperusahaan berjalan lancar karena pengorganisasian dan perencanaannya yang baik				
24.	Produktivitas sering terganggu karena kurangnya pengorganisasian dan perencanaan				
25.	Dalam perusahaan ini tidak ada penghargaan bagi karyawan atas hasil kerjanya				
26.	Suasana bersahabat dan supportif membangun dalam semangat tim kerja				
27.	Saya merasa lelah pada saat saya kesulitan dalam bekerja				

28.	Saya tidak pernah merasakan adanya sikap saling tolong menolong diantara rekan kerja				
29.	Ketika saya merasa kesulitan dalam bekerja, saya tidak pernah putus asa				
30.	Atasan terkesan tidak tahu menahu jika saya mengalami kesulitan				
31.	Atasan selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk kebebasan berkehendak dalam bekerja				
32.	Atasan selalu bersifat tidak adil kepada karyawannya				
33.	Saya merasakan sesama rekan kerja saling tolong menolong				
34.	Saya tidak pernah merasakan suasana bersahabat dan supportif selama saya bekerja diperusahaan ini				
35.	Sesama rekan kerja saya senang bersosialisasi pada jam kerja maupun diluar jam kerja				
36.	Saya tidak pernah bersosialisasi sesama rekan kerja baik dijam kerja maupun diluar jam kerja				
37.	Saya selalu sungguh-sungguh bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas walaupun tidak diawasi atasan				
38.	Bila terjadi perbedaan pendapat dalam bekerja antara saya dan atasan, saya akan membicarakannya dengan baik-baik				
39.	Standar kerja yang telah ditetapkan dalam pelaksanaannya memungkinkan semua karyawan untuk mencapainya				
40.	Saya bekerja sungguh-sungguh bila ada atasan				
41.	Standar kerja yang telah ditetapkan dalam pelaksanaannya memberatkan karyawan untuk mencapainya				
42.	Konflik yang terjadi sesama rekan kerja, saya selalu tidak menyelesaikannya dengan bijaksana				
43.	Informasi yang disampaikan oleh atasan atau rekan sekerja dapat saya terima dengan jelas				

44.	Sering terjadi salah paham akibat ketidakjelasan informasi yang diberikan oleh rekan sekerja				
45.	Karyawan diberikan hak dan kemudahan oleh perusahaan dalam menyampaikan pendapat				
46.	Saya tidak peduli dengan perbedaan pendapat kerja antara saya dan atasan saya				
47.	Bila terjadi konflik sesama rekan kerja, saya selalu menyelesaikannya dengan bijaksana				
48.	Saya tidak yakin memiliki masa depan yang terjamin selama saya bekerja diperusahaan ini				
49.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya tertantang untuk dapat menyelesaikannya dengan sebaik-sebaiknya				
50.	Sulit sekali mengemukakan pendapat karena karyawan kurang diberikan hak dan kesempatan untuk berpendapat				
51.	Saya merasa memiliki tugas yang jelas selama bekerja diperusahaan ini				
52.	Selama saya bekerja diperusahaan ini, saya merasa tidak memiliki tugas yang jelas				
53.	Saya yakin dengan bekerja diperusahaan ini masa depan saya terjamin				
54.	Saya merasa perlu bantuan atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya				
55.	Atasan tidak pernah membedakan antara karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi				
56.	Atasan tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk kebebasan bertindak dalam bekerja				

TERIMA KASIH.....



LAMPIRAN F
SURAT KETERANGAN