

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ASTRA  
INTERNATIONAL Tbk CABANG KISARAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*

**OLEH:**

**PRAWATI  
168600384**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)7/12/22

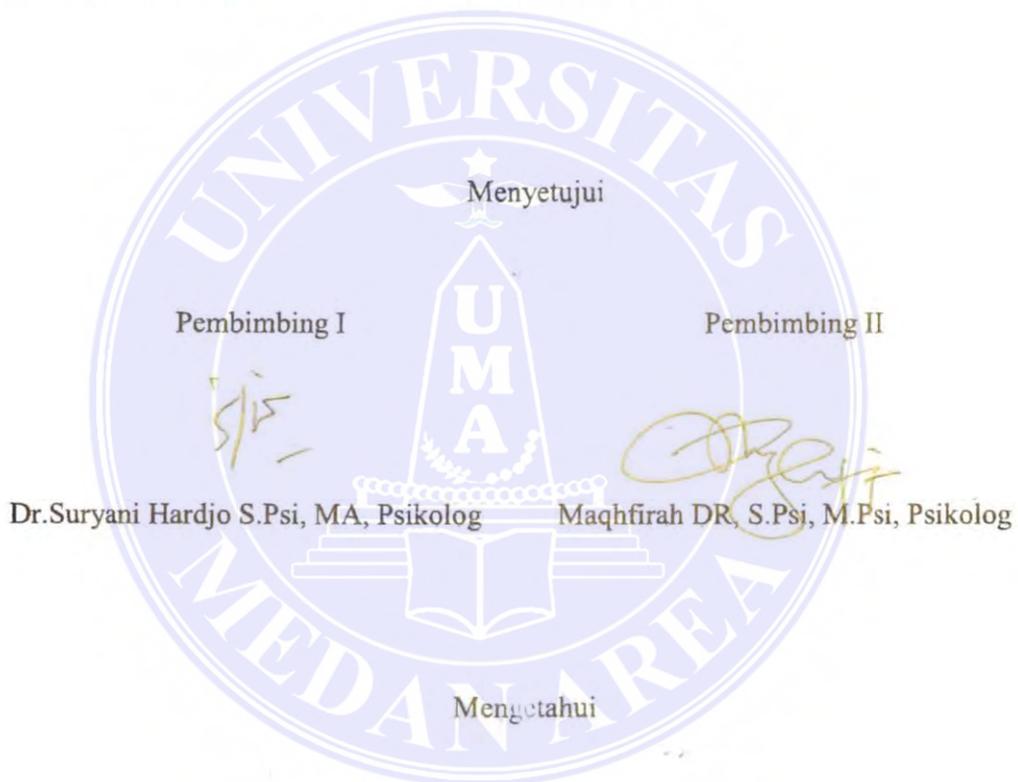
## HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran

NAMA MAHASISWA : PRAWATI

NO. STAMBUK : 16.860.0384

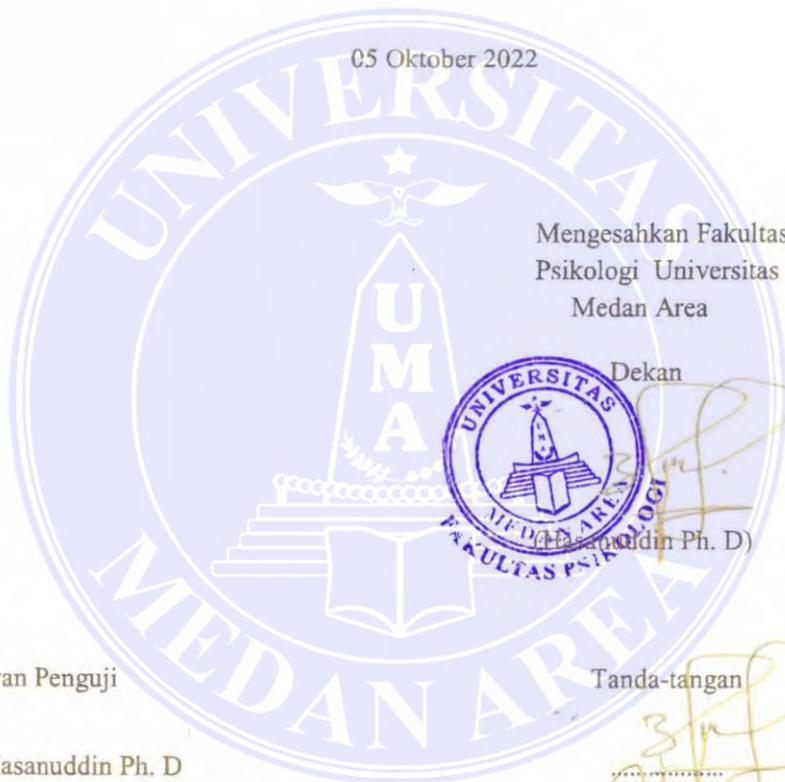
PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN  
DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-  
SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1)  
PSIKOLOGI

Pada tanggal :

05 Oktober 2022



Mengesahkan Fakultas  
Psikologi Universitas  
Medan Area

Dekan

Hasanuddin Ph. D)

Dewan Penguji

1. Hasanuddin Ph. D
2. Azhar Azis, S.Psi, MA, Psikolog
3. Dr. Suryani Hardjo, S. Psi, MA, Psikolog
4. Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanda-tangan

Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Hasanuddin' and the date '5/15'.



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan dibawahini :

Nama : Prawati  
NPM : 16.860.0384  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK CABANG KISARAN** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 05 Oktober 2022

  
32AAKX085446518 Prawati

## MOTTO

KESALAHAN TERBESAR BUKANLAH KEGAGALAN  
TETAPI  
MENYERAH DAN BERPUTUS ASA SEBELUM MERASAKAN KEBERHASILAN



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL  
Tbk CABANG KISARAN**

**PRAWATI**

**168600384**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dengan produktivitas karyawan PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran. Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (*input*), serta hasil kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu yang dilakukan secara efektif, dan pendaayaan sumber daya manusia secara efisien. Iklim organisasi merupakan suatu kondisi lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan purposive sampling yang berjumlah 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi dan data produktivitas. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan. Adapun nilai mean hipotetik untuk variabel iklim organisasi  $<$  nilai mean empirik yaitu  $90 < 107,72$  sehingga iklim organisasi dinyatakan tergolong tinggi. Sedangkan untuk variabel produktivitas nilai mean hipotetik  $<$  nilai mean empirik yakni  $0 < 19,01$  sehingga dapat dinyatakan bahwa produktivitas tergolong baik. Dan berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi dengan produktivitas karyawan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien dimana koefisien yaitu 0,190 dengan signifikansi  $p = 0,000 < 0,05$ , dengan bobot sumbangan 19,0%. Artinya Hipotesis yang diajukan semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi produktivitas karyawan dinyatakan diterima.

**Kata kunci :** Iklim Organisasi, Produktivitas, Karyawan.

**THE EFFECT OF ORGANIZATION CLIMATE ON EMPLOYEES  
PRODUCTIVITY OF PT. ASTRA INTERNATIONAL  
Tbk KISARAN BRANCH**

**PRAWATI**  
**16.860.0384**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of organizational climate on employee productivity of PT. Astra International Tbk Range Branch. Work productivity is the best comparison between the results obtained (output) with the number of work resources used (input), as well as the results of a person's work within a certain period of time which is carried out effectively, and the efficient use of human resources. Organizational climate is a condition of the organization's internal environment that is felt by all members of the organization and has an influence on organizational performance. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used purposive sampling with a total of 40 employees. This research uses organizational climate scale and productivity data. The hypothesis proposed in this study is that there is an influence of organizational climate on employee productivity. The hypothetical mean value for the organizational climate variable  $<$  empirical mean value is  $90 < 107.72$  so that the organizational climate is declared high. As for the productivity variable, the hypothetical mean value  $<$  the hypothetical mean value is  $0 < 19.01$ , so it can be stated that the productivity is classified as good. And based on the results of data analysis conducted, the results obtained that there is a significant influence between organizational climate and employee productivity. This result is known by looking at the value or coefficient where the coefficient is 0.190 with a significance of  $p = 0.000 < 0.05$ , with a contribution weight of 19.0%. This means that the proposed hypothesis is the better the organizational climate, the higher the productivity of employees is declared accepted.

**Keywords:** Organizational Climate, Productivity, and Employee.

## Kata Pengantar

*Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.*

Alhamdulillah Robbil'aalamiin. Puji dan syukur yang tiada habisnyapenulis sampaikan ke hadirat Allah SWT, pemilik segala ilmu yang telah memberikan segala taufik dan hidayah-Nya kepada penulis serta nikmat yang tiada terkira sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran”** yang diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar yang telah memberikan fasilitas yang nyaman selama menempuh pendidikan.
2. Prof. Dr. Dadan Ramadan, M. EnG, M.ScH selaku Rektor Universitas Medan Area yang telah memberikan izin menjadi mahasiswa Fakultas Psikologi.
3. Hasanuddin Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan motivasi selama perkuliahan.

4. Faadhil, S.Psi, M.Psi Psikolog selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan terkait perkuliahan.
5. Arief Fachrian, S.Psi, M.Psi, Selaku ketua bagian membantu menyelesaikan penelitian sehingga peneliti dapat menyelesaikan Psikologi Industri dan Organisasi.
6. Dr. Suryani Hardjo S.Psi MA, Psikolog selaku Pembimbing I atas keikhlasan, kesabaran, dan selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi nasehat, dukungan, serta kepercayaan dalam penulisan skripsi ini, yang selalu meluangkan waktu.
7. Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing II atas keikhlasan, kesabaran serta bimbingan dalam membantu peneliti menyusun skripsi ini, yang selalu melungkan waktu untuk membimbing, dan memberi nasehat serta dukungan dalam penelitian skripsi ini.
8. Dr. Hasanuddin Ph.D selaku Ketua yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau.
9. Azhar Aziz S.Psi, MA, Psikolog selaku Sekertaris yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang meja hijau dan banyak memberikan masukan ilmu beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen yang ada di Fakultas Psikologi yang telah mengajarkan pengalaman berharga selama perkuliahan, tak pernah berhenti memberikan semangat dan motivasi, yang selalu menuntun mahasiswanya dalam hal kebaikan, serta staf fakultas psikologi yang telah banyak membantu peneliti dalam menyusun administrasi.

11. Terimakasih kepada PT. Astra International cabang Kisaran yang telah bersedia dan memberi izin kepada peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada kedua orang tua saya Purwanto Tumin dan Parsinem yang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini.
13. Terimakasih kepada kakak-kakak dan abang saya Mavianti, M.A, Hendro Prayogi SH, Manto SP, Elviyani S,Ikom, dan Prehati S.Pd, Aud, yang telah memberi semangat, mendukung dan selalu motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Terimakasih kepada Geng Semangka Kuning; Yasmine, Pristi Hapsari Hasugian, Fitri, Cyntia, dan teman-teman lainnya yang sudah membantu saya selama kuliah dalam mengerjakan tugas dan mendukung saya selalu dalam menyelesaikan skripsi.
15. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak baik yang tersebut maupun yang lupa tersebut dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT, memberikan balasan dariku untuk Mu dengan balasan terbaik di dunia maupun diakhirat.

*Wassalamu 'alaikum Warrohmatullahi Wabarokatuh.*

Medan, 05 Oktober 2022



## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASIH.....	iii
MOTTO .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masala.....	1
1.2 Identifikas Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Produktivitas Karyawan .....	8
2.1.1 Pengertian Produktivitas .....	8
2.1.2 Faktor-Faktor Produktivitas .....	9
2.1.3 Aspek-Aspek Produktivitas .....	12
2.1.4 Indikator Produktivitas.....	15

2.2	Iklim Organisasi .....	16
2.2.1	Pengertian Iklim Organisasi.....	16
2.2.2	Faktor-faktor Iklim organisasi .....	17
2.2.3	Dimensi Iklim Organisasi .....	21
2.3	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan .....	23
2.4	Kerangka Konseptual.....	25
2.5	Hipotesis.....	25
BAB III Metode Penelitian .....		26
3.1	Desain Penelitian.....	26
3.2	Identifikasih Variabel Penelitian.....	26
3.3	Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	26
3.4	Populasi Sampel dan Teknik pengambilan Sampel .....	27
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	28
3.6	Validitas dan Reabilitas Alat Ukur .....	30
3.7	Teknik Analisis Data.....	31
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		33
4.1	Orientasi Kancah Penelitian.....	33
4.2	Persiapan Penelitian .....	39
4.2.1	Persiapan Administrasi .....	39
4.2.2	Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	40
4.2.3	Uji Instrumen .....	42
4.3	Analisis data dan hasil penelitian .....	44
4.3.1	Uji Asumsi .....	44
4.3.2	Hasil Hasil Perhitungan Korelasi Regresi Linier Sederhana ...	46

4.3.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	47
4.4 Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUP.....	53
5.1 Kesimpulan .....	53
5.2 Saran.....	54

## DAFTAR PUSTAKA



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Bobot Penilaian Skala .....	29
Tabel 41 Distribusi Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba .....	41
Tabel 42 Distribusi Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba .....	43
Tabel 43 Rangkuman Hasil Uji Perhitungan Normalitas Sebaran .....	44
Tabel 44 Rangkuman Hasil Uji Linearitas .....	45
Tabel 45 Rangkuman Hasil Analisis Uji Hipotesis Regresi.....	46
Tabel 46 Rangkuman Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik .	48



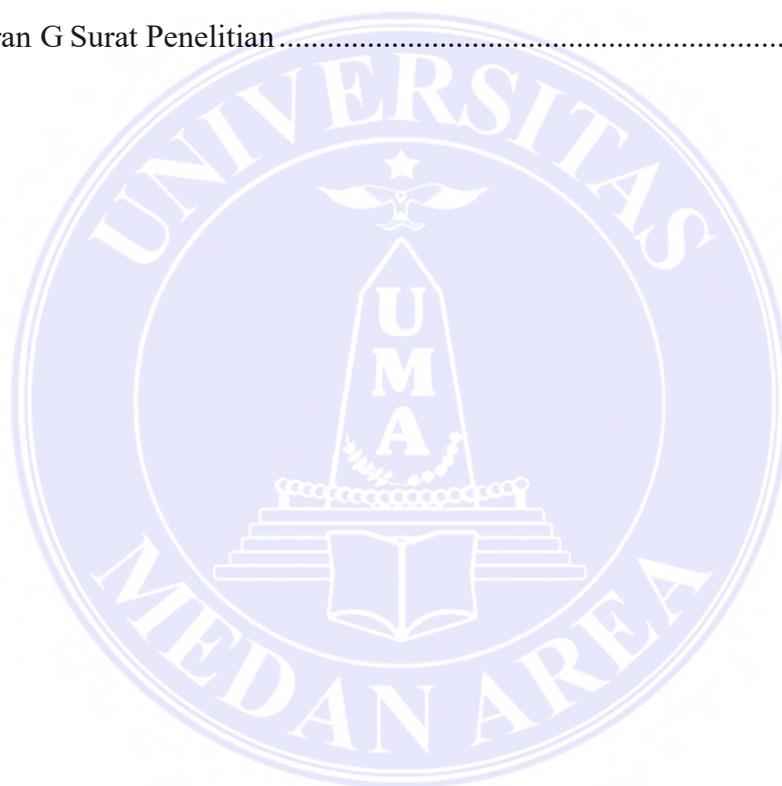
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 2 Kurva Normal Iklim Organisasi.....	48
Gambar 3 Kurva Normal Produktivitas .....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Sebaran Data Penelitian .....	57
Lampiran B Uji Validitas dan Reabilitas .....	62
Lampiran C Uji Normalitas .....	65
Lampiran D Uji Linearitas .....	67
Lampiran E Korelasi .....	69
Lampiran F Uji Hipotesis Regresi.....	73
Lampiran G Surat Penelitian .....	78



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan lembaga yang berorganisasi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Dalam perusahaan, seorang pemimpin bertugas sebagai pemegang peranan naik turunnya dunia usaha yang dibentuknya, yaitu memperhatikan karyawan dari perusahaan yang bersangkutan karena tenaga kerja merupakan tolak ukur dari suatu organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Perusahaan mempunyai fungsi untuk mencapai tujuan, fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi keuangan dan fungsi personalia yang merupakan fungsi-fungsi yang saling berkaitan satu dengan yang lain.

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan, sehingga perlu diperhatikan agar asset ini merasa nyaman bekerja dalam suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dengan produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan (Hasibuan, 2009).

PT. Astra International Tbk merupakan perusahaan dagang mobil yang menyediakan fasilitas servis dan penjualan kendaraan. Dalam hal mendukung fasilitas penjualan untuk kostumer, AUTO 2000 Kisaran menyediakan *partshop*

dimana *partshop* ini merupakan gudang suku cadang yang menyediakan segala jenis suku cadang mobil yang dibutuhkan oleh kendaraan yang diinginkan para konsumen. *Partshop* ini memiliki berbagai jenis persediaan yang setiap waktu terjadi pemasukan dan pengeluaran persediaan mobil yang dibutuhkan oleh para konsumen, oleh sebab itu persediaan di gudang tersebut baik yang masuk maupun yang keluar harus memiliki pengendalian internal. Pengendalian internal ini juga dibutuhkan untuk mengantisipasi adanya kesalahan dalam pemasukan dan pengeluaran suku cadang, karena kesalahan pencatatan atau perhitungan suku cadang ini dapat menimbulkan masalah dalam operasional perusahaan tersebut.

Perusahaan ini menjual beberapa produk mobil seperti toyota, fortuner, daihatsu, isuzu, dan lain-lain. Sistem kerja untuk mencapai produktivitas perusahaan, selama persemester yaitu 6 bulan perusahaan memberi target kepada karyawan untuk menjual sebanyak 18 unit mobil. Kemudian perusahaan ini dinyatakan produktif apabila selama 6 (enam) bulan karyawan mampu menjual sebanyak 18 unit mobil atau sekitar 75% persemester. Apabila mencapai 80% dari 18 unit, karyawan dinyatakan sudah mencapai target dan jika tidak mencapai target merek akan dikenakan SP (Surat Peringatan). Cara perusahaan untuk menilai target yang dicapai karyawan menggunakan NPS (*Net Promotogr Scor*) dan juga mempertimbangkan komplain dari konsumen. Jika penjualannya bagus maka tidak akan ada keluhan dari konsumen dan karyawan mendapatkan skor yang tinggi dan dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki produktivitas yang baik.

Permasalahan yang ditemui pada PT Astra International, Tbk-Toyota Sales Operation Cabang Kisaran adalah perusahaan ini mengalami penurunan produktivitas karyawan berupa menurunnya penjualan hasil antara awal tahun 2020 semester pertama. Pandemi Covid-19 menjadi salah satu penyebab para *salesforce* mengalami penurunan jumlah konsumen sehingga membuat produktivitas para *salesforce* mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak AS sebagai *Sales Supervisor*, menunjukkan hasil berikut:

*“Masalah yang sekarang sedang dihadapi salesforce yaitu menurunnya jumlah penjualan mencapai 30% sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan persemesternya. Sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam mencari para konsumen yang berdampak pada menurunnya penurunan produktivitas karyawan.”*  
(wawancara personal, tanggal 26 Oktober 2020).

Menurut (Handoko, 2001), produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan sebagainya. PT. Astra International Tbk dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga mengalami kendala-kendala. Ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan yang terjadi di lingkungan.

PT. Astra International Tbk. Penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan. Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumber daya manusia diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik pula. Hal ini mengakibatkan tidak akuratnya antara keinginan dengan realita yang ada. Produktivitas kerja ini dapat menurun kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para anggotanya. Kurangnya pemahaman dalam berpola pikir akan mengakibatkan kemerosotan kemajuan dari pada peningkatan organisasi. Ini menjadi polemik dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Kamuli, 2012), Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo, dimana iklim kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 35,14%. Hasil penelitian (Setiawan 2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang.

Stringer (2007) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pada karyawan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan.

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2015) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Pada kenyataannya di lapangan karyawan PT. Astra International Tbk mengatakan bahwa hubungan yang terjadi dengan atasan belum terjalin dengan baik, seperti atasan tidak pernah memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tetapi pada saat karyawan mempunyai kesalahan walau sekecil apapun akan menjadi sorotan oleh atasan. Pada sistem promosi kebijakan perusahaan tidak disampaikan dengan jelas, terutama pada karyawan yang berada di dalam perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini adalah rendahnya produktivitas karyawan PT. Astra International Tbk yang disebabkan karena rendahnya iklim organisasi. Dilihat fenomena yang terjadi di perusahaan bahwa karyawan mengalami penurunan produktivitas tidak mencapai target sehingga mengalami penurunan pada penjualan. Iklim organisasi yang kurang baik, dimana adanya hubungan yang terjadi dengan atasan belum terjalin dengan baik, seperti atasan tidak pernah memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tetapi pada saat karyawan mempunyai kesalahan walau sekecil apapun akan menjadi sorotan oleh atasan.

Oleh karena itu dengan adanya masalah tersebut peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian tidak menyimpang dari sasaran yang dikehendaki dan supaya lebih terarah, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalahnya adalah iklim organisasi dengan produktivitas karyawan PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran. Produktivitas karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini akan melibatkan karyawan pada bagian penjualan ( *salesforce* ) PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran sebagai responden. Pada penelitian ini peneliti akan membatasi lingkup penelitian dengan melihat pengaruh antara iklim organisasi dengan produktivitas karyawan PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan PT Astra International Tbk Cabang Kisaran.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu psikologi baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan menjadi sumbangan karya ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan Psikologi Industri dan Organisasi yang mengkaji tentang Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan perusahaan.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan kepada pemimpin maupun karyawan PT. Astra International Tbk yang berkaitan dengan iklim organisasi dan produktivitas karyawan, dan juga untuk mengetahui bagaimana pandangan karyawan tentang iklim organisasi maupun produktivitas karyawan. Bagi peneliti lain yang memiliki minat yang sama dalam penelitian ini, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi yang dapat dipergunakan untuk penelitian yang lebih lanjut.

## BAB II

### TINJUAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Produktivitas

##### 2.1.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Siagian (dalam Rahmawati, 2013) produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok. Yuniarsih (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai “Hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan dalam waktu tertentu dalam proses kerja”, Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dikatakan bahwa tingkat produktivitas mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. (Siagian, 2005) mengutarakan definisi produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal”.

Menurut (Handoko, 2001) produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*ouput*) yangdicapai dengan sumber daya yang digunakan. (Hasibuan, 2009) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini” (Sedarmayanti, 2009). Menurut (Sinungan, 2000), produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa.

Menurut Sondang P. Siagian (dalam Rahmawati, 2013) menyatakan produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian, 2002). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (*input*), serta hasil kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu yang dilakukan secara efektif, dan pendaan guna sumber daya manusia secara efisien.

### **2.1.2 Faktor Faktor Produktivitas**

Menurut Ravianto (dalam Sutrisno, 2009) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi, merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

3. Etos kerja, merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik.
4. Keterampilan, faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
5. Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

Menurut Manullang, (dalam Edyun, 2012) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
- b. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
- c. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengenakan karyawan yang lebih muda
- d. Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik.

f. Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

Menurut Simanjuntak (dalam Agustin, 2014) ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, kelelahan fisik dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu :

a) Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

b) Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.

c) Sarana, apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikuti sertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

c. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerjadengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

Adapun Tiffin dan Cormick (dalam Siagian, 2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik, kelehan, dan motivasi.
- b. Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangna, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi lingkungan social, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, maka karyan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses penjualan, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan.

### **2.1.3 Aspek-aspek Produktivitas**

Dijelaskan (Simamora 2004), untuk mengidentifikasi produktivitas kerja dapat dilihat dari aspek-aspek:

- a. Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standaryang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Produktivitas kerja menurut Jackson (dalam Agustin 2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

1. Keterampilan

Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang.

2. Kemampuan

Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja.

3. Sikap

Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja.

4. Perilaku. Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.

Sedangkan menurut (Siagian, 2008) aspek-aspek produktivitas antara lain yaitu:

a. Perbaikan terus-menerus

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus menerus yang seiring perubahan.

b. Tugas pekerjaan yang

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

c. Kondisi fisik tempat kerja

Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut (Wignjosubroto, 2012) aspek-aspek produktivitas terdiri dari;

- a. Motivasi kerja, Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih baik.
- b. Efisiensi dan efektifitas kerja, adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.
- c. Kemampuan kerja, Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

Pengalaman dan pengetahuan, Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi lebih tinggi apabila seorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan tinggi.

### 2.1.4 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisiensi dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha selalu menaikkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang didapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukn dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harpan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk ningkatkan kemampuan.

e. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lau. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.2 Iklim Organisasi

### 2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi menurut UU. RI No.9/1995 adalah kondisi yang diupayakan oleh pihak pengambilan keputusan berupa penetapan peraturan dan kebijakan disetiap kegiatan perusahaan agar setiap staff memperoleh kesempatan yang sama dan dukungan bekerja yang seluas-luasnya sehingga menjadi pekerja yang tangguh dan mempunyai kinerja yang tinggi (UU RI, 2002 dalam Tribowono 2013).

Stinger (dalam Wirawan, 2015) 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.

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Swanburg (2000) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah perasaan para atau persepsi tentang organisasinya. Iklim organisasi diciptakan oleh manajer yang menentukan perilaku praktisi dalam iklim organisasinya. Iklim kerja merupakan kondisi kerja yang dirasakan pada sebuah organisasi sebagai efek personil organisasi yang bekerja bersama-sama.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, iklim organisasi merupakan suatu kondisi lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

### **2.2.2 Faktor yang Menentukan Iklim Organisasi**

Menurut (Davis, 2001) terdapat beberapa faktor yang menentukan iklim organisasi antara lain:

#### **a. Kepemimpinan dalam berorganisasi**

Kepemimpinan adalah salah satu bagian penting dari manajemen sebuah organisasi. Seorang manajer tugasnya antara lain merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Davis, 2001). Seorang

pemimpin bisa disebut manajer lemah apabila perencanaannya yang jelek menyebabkan kelompoknya bergerak ke arah yang salah. Akan tetapi sebaliknya pemimpin dapat dikatakan manajer yang relatif efektif, khususnya apabila ia kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaannya dan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja menurut Davis (2001).

#### b. Partisipasi Karyawan

Manajer yang partisipatif akan mengikutsertakan karyawan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan. Carasemacam ini bukan untuk melepaskan tanggung jawab, melainkan untuk berbagi tanggung jawab operasional dengankaryawan yang akan melaksanakan putusan bersama, demikian kesimpulan pendapat (Davis, 2001). Hasilnya adalah karyawan merasa terlibat tujuan kelompok, karyawan merasa ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah.

#### c. Lingkungan Fisik

Iklim organisasi sebagian besar ditentukan oleh sikap manajemen terhadap orang-orang dan hakekat hubungan diantara pegawai-pegawai.

Robert stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, prkatik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Adapun penjabarannya sebagai berikut :

##### 1. Lingkungan Eksternal.

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan angkutan diindonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor

umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi. Walaupun lingkungan eksternal memengaruhi keenam dimensi iklim organisasi. Menurut stringer terdapat pengaruh langsung yang paling banyak terhadap tiga dimensi: struktur, tanggung jawab, dan komitmen. Ketiga dimensi lainnya: standard, pengakuan, dan dukungan lebih terpengaruh oleh faktor-faktor internal penentu iklim organisasi.

Kecepatan perubahan dalam suatu jenis industri merupakan lingkungan eksternal yang paling menentukan. Perubahan meliputi semua jenis perubahan: Perubahan teknologi dan munculnya pelanggan, pesaing, peraturan, produk, dan model bisnis baru.

- a. Perubahan setiap unsur ini akan memengaruhi bagaimana anggota organisasi berpikir mengenai pekerjaan, hubungan, dan konsekuensi terhadap tindakan mereka.
- b. Level konsolidasi dan regulasi tinggi industry tanpa adanya persaingan dalam suatu industry sering menjadi pengaruh penting terhadap pola iklim organisasi.
- c. Ekonomi kuat dan pasar kerja yang baik memengaruhi dimensi komitmen iklim organisasi. Jika karyawan merasa mempunyai peluang dan pilihan karir terpisah dari organisasi mereka, komitmen menjadi rendah.

## 2. Strategi Organisasi.

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu

dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

### 3. Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

### 4. Kekuatan Sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

### 5. Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Berdasarkan pemaparan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi dapat disimpulkan bahwasanya iklim yang mempengaruhi hubungan dengan keadaan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam organisasi atau tempat karyawan bekerja sebagai perwujudan bentuk perilaku-perilaku dari setiap individu.

### 2.2.3 Dimensi Iklim Organisasi

*Stringer* (dalam Wirawan 2015) berpendapat bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan.

#### 1. *Structure* (Struktur)

Merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Struktur tinggi jika karyawan merasa bahwa pekerjaan setiap orang didefinisikan dengan baik. Struktur rendah jika terjadi kebingungan mengenai siapa yang harus melakukan sesuatu dan mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan.

#### 2. *Standard* (Standar)

Standard mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Standard rendah merefleksikan harapan rendah untuk kinerja.

#### 3. *Responsibility* (tanggung jawab)

Perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Karyawan merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa karyawan tidak diharapkan untuk mengambil risiko dan menguji pendekatan baru.

#### 4. *Recognition* (Penghargaan)

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ukuran ini membandingkan antara imbalan dengan hukuman dan kritik atas penyelesaian pekerjaan. Pengakuan rendah artinya

apabila menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tidak terdapat pemberian imbalan secara konsisten.

#### 5. *Support* (Dukungan)

Berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

#### 6. Komitmen

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen yang sebagai anggota organisasi. Komitmen yang kuat berhubungan dengan loyalitas personal yang juga kuat. Komitmen rendah artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan pencapaian tujuannya.

Menurut Kahn (1990) yang menjabarkan secara luas penyebab karyawan merasa terlibat atau tidak terlibat dengan organisasi, dikategorikan dalam enam dimensi iklim organisasi yaitu:

1. Manajemen yang mendukung (*supportive management*),
2. Kejelasan ekspektasi peran dan situasi kerja (*role clarity*),
3. Kebebasan mengekspresikan diri (*self-expression*),
4. Persepsi kebermaknaan atas kontribusinya (*perceived meaningfulness of contribution*),
5. Pengakuan organisasi (*recognition*)
6. Tantangan pekerjaan (*job challenges*).

Bedasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki dimensi yaitu stuktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, komitmen.

### 2.3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak dapat dilepaskan darisuasana kerja atau iklim yang ada dalam organisasi. Suasana kerja yang memungkinkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan seperti pemahaman karyawan terhadap deskripsi tugas (*job description*) sesuai posisi dimana karyawan itu ditempatkan, tugas-tugas seperti apa yang harus dilakukannya, kepada siapa karyawan itu melapor atas hasil yang dikerjakannya, atau bila menemukan masalah dari pekerjaannya kepada siapa ia memperoleh solusinya, bagaimana mekanisme koordinasi secara formal yang harus dipedomani, demikian pula dengan pola interaksi yang harus di ikuti karyawan dalam organisasi, dan seterusnya. Hal-hal yang dikemukakan tersebut saling terkait satu dengan lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa bila suasana kerja dalam organisasi tidak tercipta dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau produktivitas kerja karyawan dalam organisasi. Rendahnya produktivitas kerja disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya diduga karena faktor iklim organisasi.

Dari peneliti terdahulu (Armaya, 2016), pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, Pengaruh secara simultan yang disebabkan oleh dimensi iklim organisasi adalah sebesar 13.10 % sedangkan secara parsial pengaruh yang terbesar ditunjukkan dimensi arus kompensasi.

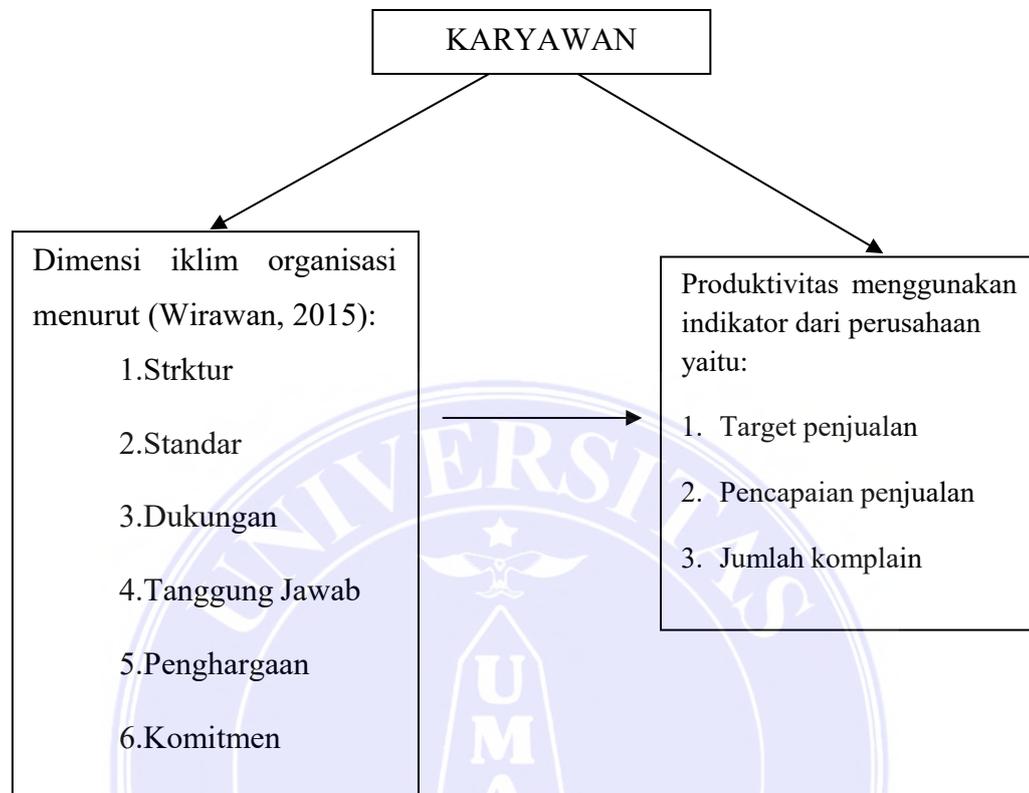
Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan yaitu:

1. Kompensasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Kompensasi terhadap iklim organisasi,
3. Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan
4. Iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.

Kamuli, 2012), Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo, Secara simultan dan secara sendiri-sendiri berdasarkan analisis jalur dimensi iklim organisasi struktur, arus komunikasi, tanggung jawab, penghargaan terhadap sumberdaya manusia dan imbalan dan sanksi secara nyata dan positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Pengaruh secara simultan yang disebabkan oleh dimensi iklim organisasi adalah sebesar 35.14 % sedangkan secara parsial pengaruh yang terbesar ditunjukkan dimensi arus komunikasi.

Maka dari itu penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh para karyawan.

## 2.4 Kerangka Konseptual



## 2.5 Hipotesis

Dari tinjauan teori diatas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut: ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula produktivitas karyawan.

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Kasiram (2008) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

#### 3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas X (*independent variabel*) : Iklim Organisasi.
2. Variabel tergantung Y (*dependent variabel*): Produktivitas Karyawan.

#### 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah:

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Diukur dengan menggunakan dimensi yaitu: struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

## 2. Produktivitas

Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (*input*), serta hasil kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu yang dilakukan secara efektif, dan pendaan sumber daya manusia secara efisien. Produktivitas karyawan di ungkap melalui data yang peneliti dapatkan berupa dokumentasi yang diterapkan perusahaan PT. Astra international Tbk. Cabang Kisaran selama enam bulan ( satu semester ) dan meliputi 3 indikator yaitu : target penjualan, pencapaian penjualan dan jumlah komplain.

### 3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang menjadi kuantitas dan karekteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra International Tbk Cabang Kisaran sebanyak 85 orang karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Hasil dari penelitian sampel dapat di generalisasikan kepada seluruh populasi. Selanjutnya syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel harus menggambarkan populasinya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini peniliti menggunakan purposive sample. Menurut (Arikunto, 2006) pengertiannya adalah: teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan

tertentu. Menurut (Notoatmodjo, 2010) pengertiannya adalah: pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri dan berdasarkan kriteria.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan dilakukan adalah purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut :

1. Status karyawan tetap
2. Karyawan pada bagian salesforce (penjualan)
3. Telah bekerja selama 2 tahun lebih

Maka diperoleh 40 orang karyawan yang memenuhi kriteria tersebut yang akan di jadikan sampel pada penelitian ini.

#### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data diperlukan dalam usaha mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala. Skala merupakan suatu alat atau metode pengumpulan data yang terdiri dari seperangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon yang diberikan subjek terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2012).

Penelitian ini menggunakan penskalaan model skala *likert*. Pada model penskalaan ini terdapat dua jenis pernyataan, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan positif yang mendukung objek sikap yang diungkap, sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan pernyataan negatif yang tidak mendukung objek sikap yang hendak diungkap (Azwar, 2013).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua skala psikologi, yaitu skala iklim organisasi dan produktivitas karyawan. Dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, bobot penilaiannya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

### 3.1 Tabel Bobot Penilaian Skala

Favourable		Unfavourable	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif jawaban	Skor
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

#### 1. Skala Iklim Organisasi

Penggunaan skala bertujuan untuk memudahkan subjek dalam menjawab sesuai dengan keadaan sebenarnya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini mengacu dalam penelitian ini mengacu pada skala likert (1932). Skala iklim organisasi disusun berdasarkan dimensi Robert Stringger (dalam Wirawan) yaitu struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, komitmen.

#### 2. Dokumentasi

peneliti menggunakan catatan tahunan dari produktivitas dari penjualan Salesforce PT Astra International Tbk cabang Kisaran. Yaitu semester pertama tahun 2020 dari produktivitas karyawan.

### 3.6 Validitas dan Reabilitas Alat ukur

Alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabilitas. Adapun pengertian valid dan reliable adalah sebagai berikut :

#### 3.6.1 Validitas

Menurut Azwar validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah aitem mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Untuk mengetahui validitas iklim organisasi dan produktivitas karyawan menggunakan SPSS. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *Product Moment* dari Karl Pearson sebagai berikut: (Azwar, 2013).

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  : koefisien korelasi antara variable x ( skor setiap subjek setiap item) dengan variable y (total sekor dari seluruh item)
- $\sum xy$  : jumlah dari hasil perkalian antara  $V_x$  dengan  $V_y$
- $\sum x$  : jumlah sekor keseluruhan subjek setiap item
- $\sum y$  : jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek
- $\sum x^2$  : jumlah kuadrat skor x
- $\sum y^2$  : jumlah kuadrat skor y
- $N$  : jumlah subjek

### 3.1.1 Reabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok

subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah.

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik

Hoyt dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen  $k$  = jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian pada butir  $\sigma^2$  = varian total

Adapun digunakanya teknik reliabilitas ini adalah:

1. Jenis dan kontiniu
2. Tingkat kesukaran seimbang
3. Merupakan tes kemampuan (power tes), bukan tes kecepatan (speed test)

### 3.7 Analisis Data

Data Teknik analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Regresi linier sederhana dengan bantuan analisis program SPSS (Statistical Package for Social Scences) for windows release 20,00 Tehnik ini digunakan karena penelitian ni bertujuan untuk melihat Iklim organisasi terhadap pada karyawan sebagai variabel bebas (X) degan Produktivitas Kartawan sebagai variabel terikat (Y).

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = subjek variabel terikat yang diprediksikan

X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu a = harga Y bila

X = 0 ( harga konstan)

b = nilai arah atau nilai koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan

(+) ataupun penurunan (-) variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas.

Sebelum hipotesis uji dengan menggunakan korelasi Regresi linier sederhana terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linientas:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dan variabel beias memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas. Artinya semakin tinggi pengaruh iklim organisasi, maka semakin tinggi iklim organisasi terhadap produktivitas, sebaliknya semakin rendah pengaruh iklim organisasi, maka semakin rendah produktivitas dimana koefisien determinan  $r^2 = 0,190$  dengan  $P = 0,000$  berarti  $< 0,050$ . Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berkontribusi terhadap produktivitas sebesar 19,0%. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima.
2. Koefisien Determinan ( $r^2$ ) memiliki nilai sebesar 0,190. Artinya sumbangan efektif yang diberikan oleh iklim organisasi terhadap produktivitas sebesar 19,0%.
3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Mean Empirik), maka dilihat bahwa iklim organisasi tergolong cukup dimana mean hipotetik (90) lebih kecil dari mean empirik (107,71) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (12,343) dan produktivitas dengan nilai rata-rata yang diperoleh (19,1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan tergolong baik.

## 5.2 Saran

### 1. Saran kepada subjek penelitian

Disarankan kepada karyawan PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran adalah untuk meningkatkan Produktivitas. Diharapkan kepada karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, gigih dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu memberikan pelayanan terbaik kepada *costumer*, serta lebih menaati peraturan perusahaan agar tercapainya standarisasi *Salesforce* (penjualan) yang dapat mencapai prestasi dalam bekerja.

### 2. Saran kepada perusahaan

Disarankan kepada perusahaan Untuk meningkatkan pengawasan kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas serta mempertahankan iklim organisasi dalam perusahaan. Karena hal ini juga berkaitan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara sesama karyawan dan atasan yang lebih menekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara sesama rekan kerja dan juga atasan dan bawahan.

### 3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Melihat banyaknya kekurangan dalam penelitian ini, maka diharapkan kepada peneliti selanjutnya tidak hanya terpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi produktivitas karyawan seperti halnya faktor keadilan organisasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, pelatihan, pemberian insentif, kompetensi sumber daya manusia, dan faktor lainnya yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas karyawan, dengan demikian dapat menambah wawasan yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Akila. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 224-241.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being. *Advances in Social Science, Education and Produktivity*, 605-609.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2* Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Betaria Simanjuntak, Arif Yusuf Hamali. (2014). *Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank BNI 1946(persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung*. Edisi 1 Vol 5, Bandung, 190-200.
- Housser DL, Pesorella PA, dan Wissler AL. 1977. *A Consultant Manual: Survey Guided Development II*. California: University Associated,
- Hasibuan, Malayu P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Ideranesti. 2016. Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Anugerah Niaga Sawindo Sei Jernih Kabupaten Rokan Hulu. Riau: Universitas Pasir Pengaraian <http://ejournal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/633/541> Diakses 15 Maret 2019
- Kamuli.S. 2012. Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kotaGorontalo. *Jurnal Inovasi*. Vol. 09, No. 01, Thn. 2012.<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php>. Di aksestanggal: 10/04/2018.
- Muhammad, Davis. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pramadani, Ayu Bianda. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service Telkom Surabaya. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 1 No. 02, Juni 2012, Surabaya.

- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57-63.
- Rani, Deasy Amallia (2007). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Peluang Untuk Berkreasi Pada Karyawan Desain Pt Batik Danar Hadi Surakarta, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. *Jurnal Media Wahana Kesehatan*, Vol 7, 224-241.
- Rantika Safitri (2019). Pengaruh antara pengawasan terhadap Produktivitas Karyawan pada Pemanen Afdeling I PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. <https://docplayer.info/178566832-Pengaruh-pengawasan-kerja-terhadap-produktivitas-karyawan-pada-pemanen-afdeling-i-pt-perkebunan-nusantara-iv-adolina-skripsi.html>
- Sarwono. 2005. Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Bandung : ALFABETA.
- Siagian, Sondang, P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Binapura Aksara.
- Singarimbun, M., dan Effendi, Sofian. 1995. Metode Penelitian Survei. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Swanburg. 2000. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Bandung: MandarMaju.
- Sedarmayanti, 2007 Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Refika Aditama, Bandung.
- Wirawan, Dr. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenaga Kerjaan, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yumhi, dkk, Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rangkasbitung, e-jurnal Management, Volume 3 Nomor 3, Tahun 2014.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Produktivitas Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 15-28.

## LAMPIRAN A

### SEBARAN DATA PENELITIAN



DATA MENTAH SKALA 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	28	29	30	31	32	33	34	35	Jumlah	
1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	89
2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	4	55
3	2	1	2	1	3	2	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	68	
4	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	99	
5	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	4	1	4	2	2	3	3	2	2	79	
6	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	79
7	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	81
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
10	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	42	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	122
13	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	87
14	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
16	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
19	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	89	
20	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	48

21	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	78		
22	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	4	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	48	
23	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	81		
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	66		
25	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	89		
26	3	1	2	4	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	4	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	74		
27	1	1	4	4	4	4	1	1	4	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	57		
28	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	95	
29	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	64		
30	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	1	126	
31	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	69		
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	95
33	2	1	2	1	3	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	66	
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	72
35	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3	3	1	62	
36	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	4	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	4	3	2	98	
37	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	83	
38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	48	
39	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	97	
40	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	94

No.	Pengukuran Produktivitas			Kriteria
	Target Penjualan/ 6 Bulan	Pencapaian penjualan	Jumlah Komplain	
1	18	18	-	Cukup
2	18	18	2	Cukup
3	18	18	1	Cukup
4	18	20	5	Baik
5	18	18	7	Cukup
6	18	18	3	Cukup
7	18	19	4	Baik
8	18	18	5	Cukup
9	18	18	-	Cukup
10	18	18	-	Cukup
11	18	18	3	Cukup
12	18	20	4	Baik
13	18	19	1	Baik
14	18	15	6	Kurang
15	18	18	-	Baik
16	18	18	-	Baik
17	18	19	3	Baik
18	18	18	-	Cukup
19	18	20	2	Baik
20	18	18	1	Cukup
21	18	18	-	Cukup
22	18	14	8	Kurang Sekali
23	18	18	3	Cukup
24	18	19	-	Baik
25	18	20	-	Baik
26	18	18	-	Cukup
27	18	13	7	Cukup
28	18	19	3	Baik
29	18	18	1	Cukup
30	18	21	5	Baik Sekali
31	18	15	8	Kurang
32	18	18	-	Cukup
33	18	18	-	Cukup
34	18	19	-	Baik
35	18	18	-	Cukup
36	18	20	4	Baik
37	18	18	3	Cukup
38	18	15	-	Kurang Sekali

39	18	18	-	Cukup
40	18	18	3	Cukup

Kriteria  
Penilaian:

21 +	: Baik Sekali
19 – 20	: Baik
18	: Cukup
17 – 15	: Kurang
14 -	: Kurang Sekaili





## LAMPIRAN B

### UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS



VALIDITAS DAN RELIABELITAS  
IKLIM ORGANISASI

**Reliability**

**Scale: SkalaIklimKerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	40

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Produktivitas * IklimKerja	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ik1	88.93	345.199	.842	.949
ik2	89.35	349.772	.707	.950
ik3	88.90	349.528	.639	.950
ik4	88.90	348.349	.631	.950
ik5	88.60	354.964	.572	.951
ik6	89.05	349.382	.644	.950
ik7	89.23	346.384	.750	.950
ik8	89.28	343.025	.799	.949
ik9	89.28	363.128	.220	.953
ik10	88.60	354.964	.572	.951
ik11	88.78	347.820	.742	.950
ik12	88.75	371.167	-.024	.954
ik13	88.93	350.943	.596	.951
ik14	88.93	347.969	.747	.950
ik15	88.90	351.836	.528	.951
ik16	89.00	351.795	.540	.951
ik17	89.05	355.126	.482	.951
ik18	89.13	352.779	.603	.951
ik19	89.23	361.512	.367	.952
ik20	89.18	357.379	.510	.951
ik21	89.23	358.640	.431	.952
ik22	89.10	359.169	.416	.952
ik23	89.18	361.430	.315	.952
ik24	89.05	349.997	.649	.950
ik25	89.23	354.435	.587	.951
ik26	89.08	348.738	.726	.950
ik27	89.13	347.394	.760	.950
ik28	89.13	347.240	.765	.950
ik29	88.78	352.948	.527	.951
ik30	88.98	370.179	.002	.955
ik31	89.13	348.420	.757	.950
ik32	88.93	368.071	.072	.954
ik33	88.60	354.964	.572	.951
ik34	89.23	346.384	.750	.950
ik35	89.28	342.769	.834	.949
ik36	88.83	346.815	.810	.949
ik37	88.75	349.679	.681	.950
ik38	88.93	344.687	.769	.949
ik39	89.03	355.102	.498	.951
ik40	89.23	367.871	.111	.953

Mean hipotetik :  $(36 \times 1) + (36 \times 4) : 2 = 90$

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
91,30	371,087	19,264	40

## Report

## Produktivitas

IklimKerja	Mean	N	Std. Deviation
41	18.00	1	.
47	18.00	1	.
54	18.00	1	.
56	13.00	1	.
61	18.00	1	.
62	18.00	1	.
64	19.00	2	1.414
65	19.50	2	.707
66	18.00	1	.
67	15.00	1	.
68	18.00	2	.000
69	20.00	1	.
70	19.00	1	.
72	18.00	1	.
75	21.00	1	.
76	16.50	2	2.121
77	18.67	3	1.155
78	19.00	1	.
79	18.00	1	.
80	16.00	2	2.828
84	19.00	1	.
86	18.00	1	.
87	20.00	1	.
92	18.50	2	.707
93	18.00	1	.
95	18.00	1	.
96	15.00	1	.
97	18.00	1	.
98	18.50	2	.707
121	18.00	1	.
136	18.00	1	.
Total	22.02	40	2.625

# LAMPIRAN C

## UJI NORMALITAS VARIABEL

### PENELITIAN



## UJI NORMALITAS

### NPar Tests

Descriptive Statistics					
	Mean	Std. Deviation	N		Mean
Produktivitas	22.02	2.625	40	Produktivitas	22.02
IklimKerja	107.72	12.343	40	IklimKerja	107.72

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	WorkEngagemen t	KinerjaKarya wan
N	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean	107,72	22,02
Std. Deviation	12,343	2,625
Most Extreme Differences		
Absolute Positive	,126	,369
Negative	,126	,206
Kolmogorov-Smirnov Z	-,081	-,369
Asymp. Sig. (2-tailed)	,126	,369
	,112	,101

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

# LAMPIRAN D

## UJI LINEARITAS VARIABEL

### PENELITIAN



## UJI LINEARITAS

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.436 <sup>a</sup>	.190	-.025	1.645	.190	15.048	1	38	.000

a. Predictors: (Constant), IklimKerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.130	1	21.130	15.048	.000 <sup>b</sup>
	Residual	102.845	38	23.706		
	Total	102.975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), IklimKerja

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas * Iklim Organisasi	,578	,334	,923	,851

# LAMPIRAN E

## HASIL PERHITUNGAN DAN

### ANALISIS DATA



### UJI HIPOTESIS REGRESI

REGRESSION

```

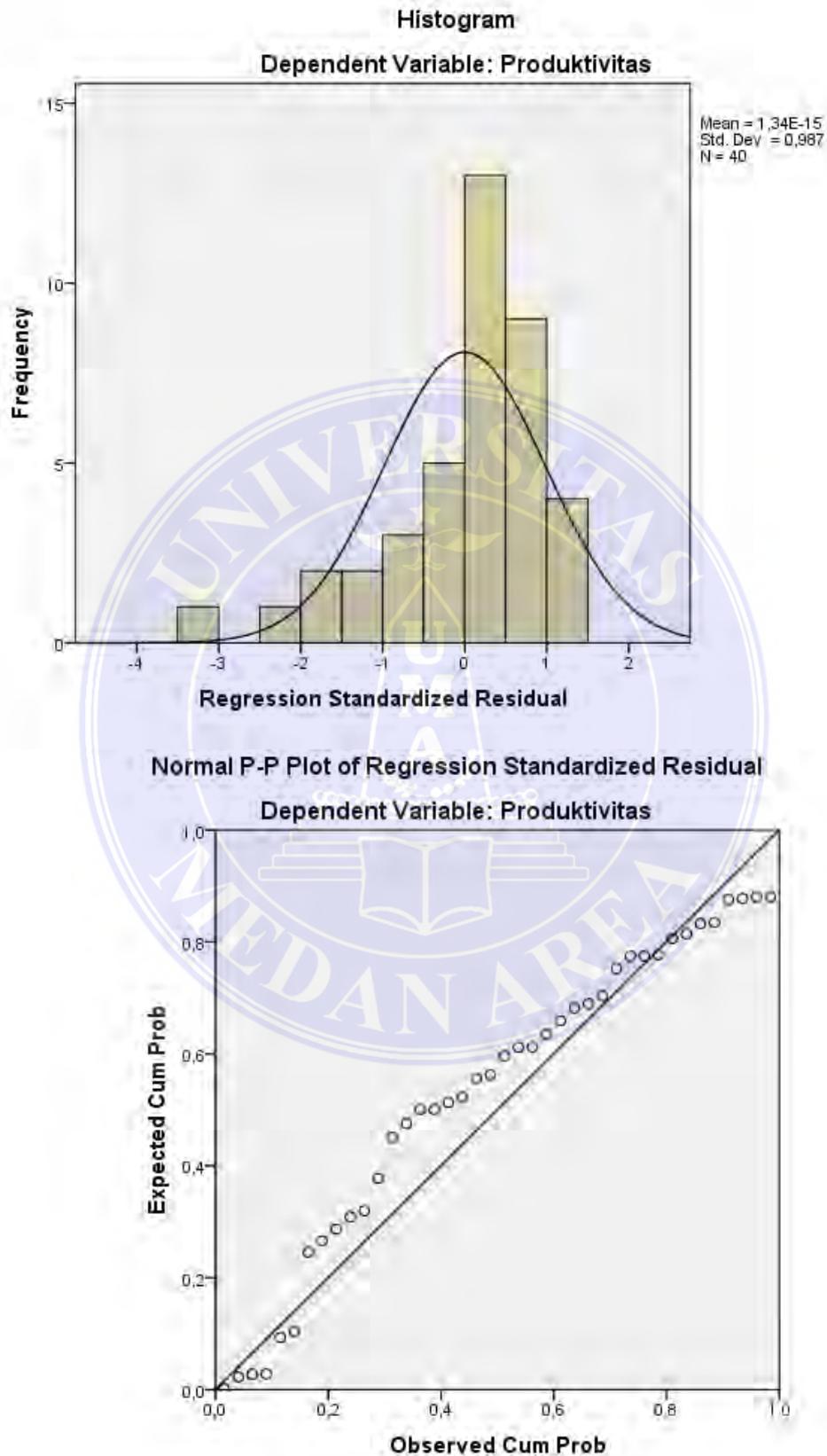
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT=(Y,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
    
```

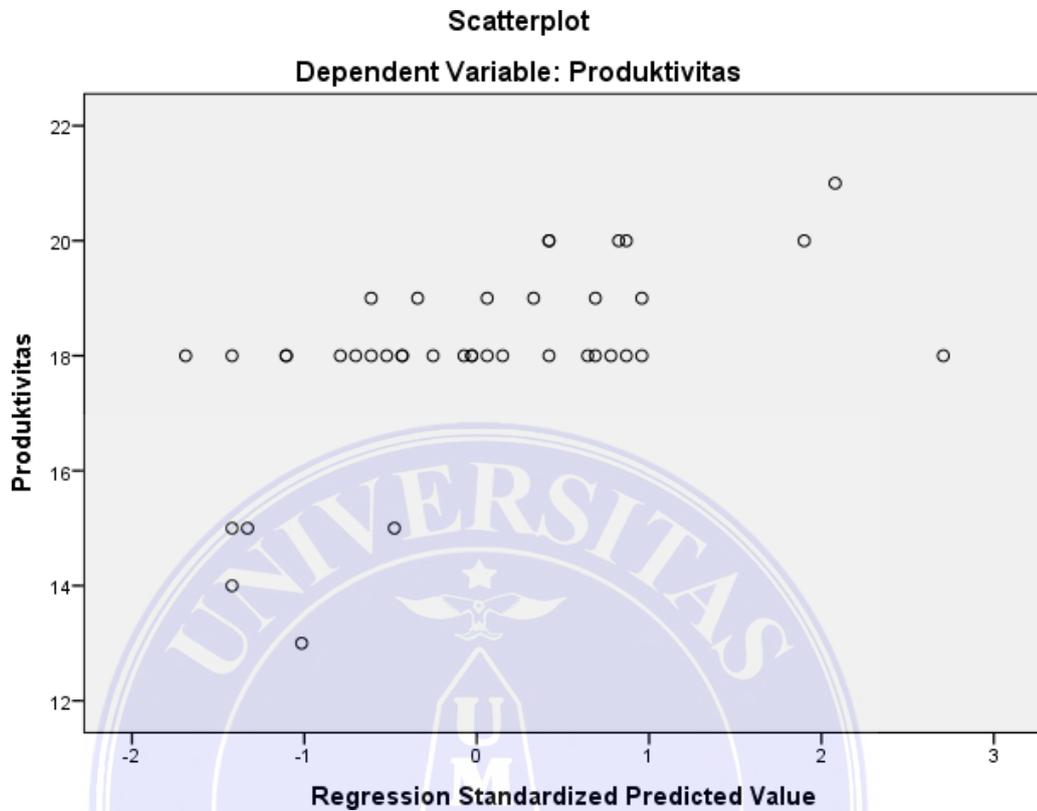
**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	19,1	1,625	40
Iklim Organisasi	107,72	12,343	40

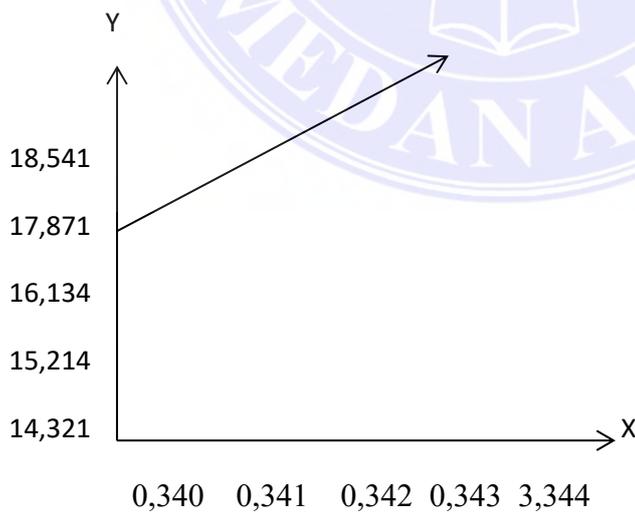
**Correlations**

		Produktivitas	Iklim Organisasi
Pearson Correlation	Produktivitas	1,000	,578
	Iklim Organisasi	,578	1,000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	,000
	Iklim Organisasi	,000	.
N	Produktivitas	40	40
	Iklim Organisasi	40	40





**Persamaan Garis**



$$Y = a + bx$$

$$Y = 17,871 + 0,343X$$

## LAMPIRAN – F

### ALAT UKUR PENELITIAN



Isilah data-data dibawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I:

NAMA (INISIAL) :

USIA :

**PETUNJUK PENGISIAN**

Berikut disajikan beberapa pernyataan-pernyataan. Baca dan pahamiilah setiap pernyataan dengan seksama. Pilihlah pernyataan yang sesuai dengan perilaku anda, Anda diharapkan menyatakan sikap anda terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dengan cara memilih:

- SS = SANGAT SESUAI
- S = SESUAI
- TS = TIDAK SESUAI
- STS = SANGAT TIDAK SESUAI

Contoh: Saya menghargai para pimpinan di perusahaan ini.

SS	<del>S</del>	TS	STS
----	--------------	----	-----

Berilah jawaban untuk setiap pernyataan dengan cara memberi tanda (X) pada kolom yang disediakan. Tidak ada jawaban yang salah, semua pilihan adalah benar. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua pernyataan tanpa menyisakan satupun.

TERIMA KASIH

**SKALA IKLIM ORGANISASI**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Para karyawan di perusahaan ini dapat mengambil keputusan dengan baik.	SS	S	TS	STS
2.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standart kinerja yang ditentukan.	SS	S	TS	STS
3.	Saya mendapatkan kesempatan mengambil keputusan sendiri dan bertindak dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
4.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang saya miliki.	SS	S	TS	STS
5.	Standart kinerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan saya.	SS	S	TS	STS
6.	Saya tidak meninggalkan perusahaan walaupun berada di titik terendah.	SS	S	TS	STS
7.	Saya merasa setiap pekerjaan saya adalah tanggung jawab atasan saya.	SS	S	TS	STS
8.	Saya berani mempertanggung jawabkan kesalahan-kesalahan saya.	SS	S	TS	STS
9.	Atasan sering ikut campur dalam pengambilan-pengambilan keputusan yang seharusnya ditentukan sendiri oleh saya sebagai bawahan.	SS	S	TS	STS
10.	Rekan kerja saya tidak dapat diajak kerja sama.	SS	S	TS	STS
11.	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan bidang devisinya.	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak peduli apa yang terjadi didalam perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
13.	Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengambil keputusan.	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak merasa keberatan dengan standart kinerja yang ditentukan perusahaan.	SS	S	TS	STS
15.	Saya diberi tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan	SS	S	TS	STS

	pekerjaan saya sendiri.				
15.	Saya diberi tanggung jawab penuh oleh perusahaan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya sendiri.	SS	S	TS	STS
16.	Atasan memberikan dorongan yang dapat menumbuhkan semangat kerja saya.	SS	S	TS	STS
17.	Saya meragukan keadilan pimpinan dalam menerapkan sanksi yang berlaku di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
18.	Saya senang saat orang lain memuji tempat saya bekerja.	SS	S	TS	STS
19.	Saya kurang dapat menerima cara pengambilan keputusan yang dilakukan oleh para pimpinan	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasa ada tekanan secara terus menerus untuk meningkatkan kinerja individu ataupun kelompok.	SS	S	TS	STS
21.	Saya dan rekan kerja saling melemparkan kesalahan untuk menghindari tanggung jawab.	SS	S	TS	STS
22.	Ketika saya membuat kesalahan, atasan tidak segan-segan memberikan teguran kepada saya.	SS	S	TS	STS
23.	Di perusahaan ini ada karyawan-karyawan tertentu yang lebih diutamakan oleh pimpinan.	SS	S	TS	STS
24.	Karyawan menerima reward atas pprestasinya.	SS	S	TS	STS
25.	Setiap karyawan diberi tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya masing-masing .	SS	S	TS	STS
26.	Hubungan antara atasan dan saya sebagai bawahan cukup harmonis.	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap apa yang saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
28.	Dorongan yang saya peroleh biasanya melampaui kritikan yang diberikan kepada saya dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
29.	Saya akan tetap berusaha sekuat tenaga untuk menjaga nama baik perusahaan meski dalam tekanan.	SS	S	TS	STS

30.	Saya diberi gaji rendah untuk apa yang saya kerjakan.	SS	S	TS	STS
31.	Meskipun saya melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan ini kurang memberikan penghargaan kepada saya.	SS	S	TS	STS
32.	Ide-ide baru yang muncul dari saya kurang diapresiasi oleh rekan kerja saya.	SS	S	TS	STS
33.	Sejauh yang saya ketahui, para karyawan tidak loyal terhadap perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
34.	Saya merasa bantuan yang diberikan rekan kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
35.	Penghargaan yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan hasil kerja karyawan.	SS	S	TS	STS
36.	Menurut saya karyawan di perusahaan ini saling mempercayai satu sama lain.	SS	S	TS	STS
37.	Saya mendukung ide-ide baru dari rekan kerja yang lain.	SS	S	TS	STS
38.	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini merupakan kesalahan terbesar dalam hidup saya.	SS	S	TS	STS
39.	Pimpinan di perusahaan ini masih meragukan rasa tanggung jawab dari saya.	SS	S	TS	STS
40.	saya merasa terhormat menjadi bagian dari perusahaan ini.	SS	S	TS	STS

# LAMPIRAN G

## DOKUMENTASI





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

**Kampus I** : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
**Kampus II** : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
**Website:** www.uma.ac.id **E-Mail:** univ\_medanarea@uma.ac.id

Lampiran : -

Hal : **Pengambilan Data**

**Yth, Pimpinan PT. Astra International Tbk**

Di

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak /Ibu untuk mengeluarkan surat pengambilan data kepada mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Prawati  
 Npm 168600384  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran, Jl. HM Yamin No. 88 Kisaran** guna penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran.”**

Perlu kami informasikan bahwa pengambilan data dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik,



**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan :

- *Mahasiswa Ybs*
- *Arsip*



Kisaran Branch

Jl. Prof. HM. Yamin No. 88

Kisaran Timur

Telp. (62 623) 344 2000

Fax : (62 623) 344 2248

Kisaran, 17 September 2021

Nomor : 120 /A2000-Ksr/2021-743 /FPSI/01.10/II/XII/2021

Hal : Balasan untuk Permohonan Pengambilan Data

**“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra International Tbk Cabang Kisaran.”**

**Yth ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku**

**Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**

**Di Tempat**

Dengan hormat,

Atas permintaan dari Universitas Medan Area Fakultas Psikologi dengan **Nomor Surat**

**743 /FPSI/01.10/II/XII/2021** bertanggal 06 Agustus 2021.

Dengan besar hati saya selaku pimpinan PT. Astra International, Tbk Auto2000 Cabang Kisaran memberi **izin dan kesempatan** untuk **pengambilan data** di perusahaan kami. Izin dan kesempatan tersebut saya berikan kepada:

Nama : Prawati  
Npm : 168600384  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Dengan ini juga diberitahukan bahwa Mahasiswi tersebut **telah selesai** melaksanakan **Untuk Pengambilan Data** yang dilaksanakan mulai tanggal 09 Agustus s.d. 10 September 2021.

Demikian balasan ini saya sampaikan, agar sekiranya dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan.

Hormat Saya,

PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk.  
TOYOTA SALES OPERATION  
CABANG KISARAN  
SAHAN  
Ashadi Saputra, SE  
Sales Supervisor  
NRP: 38041

1 500 898 | auto2000.co.id



Urusan Toyota lebih mudah!



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Kisaran, 17 September 2021

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Jl. Prof. HM. Yamin No. 88

Kisaran Timur

Telp. (62 623) 344 2000

Fax : (62 623) 344 2248

Access From (repository.uma.ac.id)7/12/22