

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DENGAN PRESTASI KERJA PADA SALES  
DI PT. CAPELLA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Guna Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Dalam Maeraih Gelar Sarjana**

**Oleh :**

*Toga O Pardede*

**NIM : 11 860 0325**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2013**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DENGAN PRESTASI KERJA PADA SALES DI  
PT. CAPELLA MEDAN

NAMA MAHASISWA : TOGA O PARDEDE

NIM : 11 860 0325

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI



*Annawati Dewi Purba*

Annawati Dewi Purba, S.Psi. M.si  
Pembimbing I

*Drs. Mulia Siregar*

Drs. Mulia Siregar, M.Psi  
Pembimbing II

Kepala Bagian

*Rahmi Lubis*

Rahmi Lubis, S.Psi. M.Psi

Dekan



Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

29 APRIL 2013

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II. LANDASAN TEORITIS</b>	
A. PT. Capella .....	11
B. Prestasi Kerja .....	11
1. Pengertian Prestasi Kerja .....	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ....	13
3. Metode Penilaian Prestasi Kerja .....	15
<b>UNIVERSITAS MEDAN AREA</b> <b>Iklim Organisasi</b> .....	17



1. Pengertian Iklim .....	17
2. Pengertian Organisasi.....	19
3. Pengertian Iklim Organisasi .....	20
4. Dimensi Iklim Organisasi.....	21
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	25
C. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja .....	27
D. Kerangka Konseptual .....	29
E. Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Tipe Penelitian .....	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
E. Metode Pengumpulan Data .....	32
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	33
G. Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV. PERSIAPAN PENELITIAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....	36
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	41
C. Pembahasan .....	46
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	49

B. Saran .....	50
DAFTAR PUSTAKA .....	52



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ekonomi, teknologi dan informasi mempercepat terjadinya era globalisasi. Salah satu ciri dari era globalisasi ini adalah tingginya kompetisi serta tuntutan akan kualitas suatu produk dan pelayanannya. Untuk mampu mengantisipasi tuntutan ini maka diperlukan kebijaksanaan yang fleksibel dan antisipatif dari setiap organisasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, serta mampu senantiasa meningkatkan kemampuan seluruh personil. Suatu organisasi akan mampu tetap berkembang dalam suasana yang penuh persaingan maka organisasi, apabila memiliki sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas, karena sumber daya yang berkualitas ini yang akan mampu berproduksi secara optimal.

Allen (dalam As'ad, 1997) mengatakan bahwa faktor manusia sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, karena betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi, pengawasan dan penelitiannya, bila karyawan tidak mempunyai minat dan kesenangan dalam menjalankan tugas, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Siagian (2002) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam suatu organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas maupun prestasi kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan

dan inefisiensi dalam berbagai bentuk. Kerena itu, memberi perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dinyatakan secara aksiomatis merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi. Tidak ada pilihan lain bagi manajemen kecuali menerima aksioma tersebut. Karena itu memberdayakan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi. Dengan meningkatkan sumber daya manusia, maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat.

Istilah prestasi kerja seringkali disamakan dengan istilah-istilah lain yang hampir mirip, seperti *proficiency*, *merit* dan produktivitas (As'ad, 1997). Sementara *proficiency*, menurut Wexley dan Yukl (1997) mengandung arti yang lebih luas, yaitu mencakup segi-segi usaha, prestasi kerja, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Oleh karena itu prestasi kerja merupakan bagian dari *proficiency* dan memiliki batasan yang lebih sempit.

Lebih lanjut Ghiselly dan Brown (dalam As'ad, 1997) berpendapat *job proficiency* adalah pengukuran tingkat kesuksesan yang dapat dicapai pekerja dalam menjalankan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dipikulnya, dimana dapat ditetapkan secara teliti nilai keberhasilan yang dapat dicapai pekerja dalam bentuk kuantitatif.

Berkaitan dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus,

menurut Siagian (2002) ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang

dan segala komponen organisasi, jika secara tradisional ditekankan pentingnya orientasi hasil kerja dengan mutu yang semakin tinggi, hal ini perlu ditekankan karena kearifan konvensional dalam dunia manajemen hanya menekankan pentingnya mutu produk yang dihasilkan. Padahal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok, maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Bagi manajemen misalnya peningkatan strategi, penentuan kebijaksanaan dan proses pengambilan keputusan merupakan contoh-contoh kongkrit. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting. Mutu laporan, mutu dokumen, mutu penyelenggaraan rapat adalah contoh-contoh lain yang tidak kalah pentingnya untuk mendapat perhatian semua pihak dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dimata berbagai pihak diluar organisasi.

Demikian pentingnya peranan manusia dalam suatu organisasi kerja, karena manusialah merupakan sentral segala kegiatan. Oleh sebab itu pemahaman akan segala keterbatasan dan kelebihan yang dimiliki manusia menjadi begitu penting. Contohnya, dalam suatu situasi kerja, satu tugas yang sama yang dikerjakan oleh orang yang berbeda, belum tentu memberikan hasil yang sama. Ini menandakan bahwa kemampuan individu dalam bekerja tidak sama, tergantung kepada kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu.



Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang baik itu berasal dari dalam dirinya (*individual*), faktor situasi, kebijakan perusahaan dan lingkungan kerja. Faktor *individual*, meliputi karakteristik-karakteristik kepribadian seperti: penampilan, pembawaan, kedewasaan, stabilitas emosi, sifat terhadap pekerjaan serta sifat-sifat khusus lainnya. Sedangkan karakteristik fisik seperti: minat, bakat, motivasi, keahlian atau kemampuan khusus yang dimiliki, inteligensi, inisiatif, umur, pendidikan dan latihan, pengalaman, jenis kelamin serta latar belakang budaya. Faktor situasi, yang meliputi kondisi fisik, pekerjaan dan lingkungan kerja. Sedang kebijaksanaan perusahaan meliputi : sistem upah, mutu pengawasan, interaksi atasan bawahan, seluk beluk kerja meliputi; metode kerja, peraturan kerja, ruang lingkup kerja dan tingkat kesukaran kerja, jenis training yang diberikan. Sedang lingkungan sosial meliputi antara lain: kelompok kerja, status atau kedudukan pekerjaan dan penerimaan atasan terhadap peranan individu.

Pembahasan dalam tulisan ini menitikberatkan pada salah satu faktor yang bersumber dari kondisi perusahaan, yakni iklim organisasi. Pada umumnya, individu beraktifitas ataupun bekerja dalam suatu wadah yang disebut dengan organisasi. Organisasi merupakan koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud dan tujuan bersama melalui pemberian tugas dan fungsi serta serangkaian wewenang dan tanggung jawab (Schein, 1985). Organisasi dapat berupa perusahaan seperti Bank, Industri dan sebagainya yang tujuannya untuk mengejar keuntungan (*profit oriented*), maupun organisasi yang tidak mengejar keuntungan (*nonprofit oriented*) seperti organisasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

social diantaranya rumah sakit, lembaga pendidikan dan sebagainya. Nurtani pada

© 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

kedua jenis organisasi ini, ada sejumlah faktor-faktor yang utama dan penting guna menunjang pencapaian tujuan yang telah direncanakan antara lain adalah faktor manusia, struktur organisasi, sistem manajemen dan teknologi yang dipergunakan.

Bila ditinjau secara keseluruhan faktor-faktor tersebut, maka faktor-faktor tersebut adalah saling berhubungan atau tidak mungkin berjalan sendiri-sendiri, oleh karena itu perlu upaya dari pihak pimpinan agar semua faktor-faktor yang berhubungan ini, memiliki koordinasi dan saling mendukung satu dengan yang lain, agar tercapai mekanisme kerja yang terpadu, dan untuk itulah perlu selalu ditingkatkan kemampuan manajemen dari sumber daya manusia. Suatu organisasi tidak akan berjalan apabila tidak ada manusia yang mengendalikan dan mengkoordinasikan, atau suatu organisasi tidak akan berkembang dengan baik apabila struktur organisasi dan sistem manajemennya kurang dikelola dengan baik.

Terlepas dari keterkaitan antara faktor-faktor tersebut, maka faktor manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini sesuai dengan batasan dari organisasi itu sendiri yaitu koordinasi sejumlah kegiatan manusia, dimana manusia merupakan pengendali utama dari jalannya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagai manusia, maka *performance* atau kinerja seseorang karyawan sangat dipengaruhi banyak faktor, baik yang bersifat intern maupun ektern. Faktor internal adalah semua aspek yang ada dalam diri individu yang mampu mempengaruhi kinerjanya antara lain adalah faktor fisik

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
maupun psikologis. Sedangkan faktor eksternal adalah segala aspek yang ada

Document Accepted 24/7/23

© 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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

diluar diri individu yang mampu mempengaruhi kinerjanya. Salah satu faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja seorang karyawan adalah bagaimana hubungan antara karyawan dengan perusahaan termasuk didalamnya iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah sistem manajemen yang berlaku, peraturan yang berlaku, gaya kepemimpinan, sistem informasi serta citra (*image*) masyarakat terhadap perusahaan. Semua aspek atau faktor ini tentu akan mampu mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai maupun motivasi para pekerja. Disamping itu mampu memberikan pengaruh terhadap semangat persatuan kerja *esprit* mereka. Namun salah satu faktor utama yang penting juga adalah dorongan dan arahan dari pimpinan (biasa disebut dengan *consideration*) dimana dalam organisasi ini akan terdapat situasi dimana pimpinan dan para anggotanya yang saling *supportive*.

Dengan demikian perlu diciptakan iklim organisasi yang baik dimana dalam kondisi ini maka para karyawan diharapkan dapat memahami atau menerima atasannya sebagai pembimbing, atau sebagai orang yang mampu mengarahkan, mendorong, memberikan pertimbangan, perhatian dan memperlakukan mereka sebagai *genuine human being* atau makhluk yang mampu membuat sesuatu hasil kerja yang lebih baik dan bermanfaat. Semua kondisi yang positif ini dimana adanya perasaan tidak jauh dan penerimaan (*aloofness and acceptance*) keberadaan pimpinan sesuai dengan struktur organisasi (*formal*) maupun secara *impersonal*. Iklim organisasi yang baik ini tentu akan memberikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
 menghasilkan hasil kerja (*production*) mereka. Dengan demikian

Document Accepted 24/7/23

© 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

Access From (Repository.uma.ac.id)24/7/23

jelaslah bahwa sangat penting kiranya iklim organisasi ini dikembangkan dan dibina karena sangat memberikan pengaruh atau dampak yang sangat positif bagi peningkatan kemampuan produktifitas kerja para karyawan. Pendapat diatas didukung penelitian beberapa ahli seperti Lippit, dan Lewin (dalam Kleiner, 1987), dimana mereka menemukan hasil bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara iklim organisasi dan perasaan puas terhadap kondisi perusahaan dengan produktifitas kerja para karyawan. Sedangkan pada penelitian Bauer dan Fenn (dalam Davis, 1994), diketemukan bahwa pihak perusahaan yang memelihara iklim organisasi, yang baik berpengaruh positif terhadap kenaikan produktifitas kerja, dan sebaliknya iklim organisasi adalah sesuatu hal yang perlu di teliti dan dikembangkan apabila ingin mencapai situasi kerja yang mampu memacu prestasi kerja para karyawan.

Demikian juga salah satu perusahaan otomotif di Medan yaitu PT. Capella Medan, yang mempunyai bidang usaha yaitu perdagangan beberapa merek kendaraan bermotor. Dirasakan bahwa dalam bidang pemasaran otomotif ini terjadi kompetisi dagang yang sangat tinggi baik itu persaingan antar merek mobil maupun persaingan untuk memperebutkan pasar (konsumen) yang sangat terbatas. Sehingga dirasakan perlu beberapa dukungan materil maupun moril dari perusahaan agar tetap dapat memacu prestasi kerja (dalam hal ini tingkat penjualan) para penjual kendaraan bermotor atau *sales otomotive* ini.

*Sales* dalam suatu perusahaan merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan. Artinya jika para *sales* dalam sebuah perusahaan tidak produktif, maka tidak mustahil perusahaan akan mendapat masalah. Sebab para *sales* inilah

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 24/7/23

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

yang menghasilkan produksi perusahaan secara umum. Semakin banyak penjualan

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

yang dilakukan *sales*, maka hal ini akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan dan bagi *sales* itu sendiri. Tinggi rendahnya angka penjualan yang dilakukan *sales* ini dapat disebut sebagai salah satu indikator prestasi kerja.

Diakui bahwa sungguh banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Diantaranya penelitian yang dilakukan Hull dan Kolstadz (dalam Harrol, 1976), menemukan bahwa pada masa awal tugas seseorang, prestasi kerja masih relatif rendah namun semakin lama seseorang bekerja maka prestasi kerja cenderung akan naik, namun kemudian menurun secara perlahan para tahun kelima atau kedelapan dan meningkat lagi pada tahun berikutnya. Disamping itu maka masa kerja, dan tingkat pendidikan juga mempunyai hubungan dengan prestasi kerja para karyawan itu. Karena pengalaman penulis yang selama ini telah berkecimpung dalam perusahaan, terutama telah lama bertugas di dalam bagian atau departemen pengembangan sumber daya manusia, maka penulis sepenuhnya menyadari bahwa masalah iklim organisasi adalah sesuatu hal yang sangat penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja. Atas dasar hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengajukan judul skripsi ini yaitu : Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Pada *Sales* di PT. Capella Medan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Prestasi kerja seorang karyawan ditentukan oleh banyak faktor. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja *sales*, salah satunya adalah faktor dari luar individu, yakni bagaimana iklim organisasi yang berlangsung di

perusahaan. Kondisi iklim organisasi yang terjadi berpengaruh kepada prestasi kerja sales.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini menekankan pada masalah prestasi kerja, dimana dari berbagai faktor penyebab munculnya perilaku agresif, salah satunya ditentukan oleh iklim organisasi. Oleh sebab itu penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian atau keterkaitan antara iklim organisasi dengan prestasi kerja sales, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah para sales di PT. Capella Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Studi tentang iklim organisasi sampai saat ini masih tergolong sedikit dilakukan, sementara para praktisi sampai saat sekarang banyak membicarakan variabel ini. Hal ini disebabkan iklim organisasi ini dirasakan banyak mempengaruhi cara kerja, perilaku karyawan maupun prestasi kerja, sehingga dirasakan penelitian iklim organisasi ini masih perlu diperhatikan. Untuk lebih memperjelas permasalahan dalam penelitian ini maka rumusan masalah dalam tulisan ini adalah “Adakah hubungan antara iklim organisasi dengan prestasi kerja para sales di PT. Capella Medan?”.

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang permasalahan yang telah dituliskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
iklim organisasi dengan prestasi kerja sales.

Document Accepted 24/7/23

© 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

## F. Manfaat Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap dua hal yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan mampu menambah khasanah ilmu pengetahuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terutama yang berhubungan dengan masalah iklim organisasi dan kaitannya dengan prestasi kerja para sales.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi masukan yang berguna bagi pimpinan perusahaan dalam rangka menyusun program yang mampu meningkatkan prestasi kerja, khususnya memilih iklim organisasi yang sesuai dalam meningkatkan prestasi kerja para sales

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. PT. Capella

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan yang bekerja di PT. Capella Medan, dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang perdagangan kendaraan bermotor (*Main Dealer*) merk Daihatsu pertama di Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 9 Oktober 1973. PT. Capella Medan dipercaya oleh Astra Daihatsu Motor (ADM) sebagai main dealer mobil merk Daihatsu untuk wilayah SUMBAGUT (Aceh, SUMUT, SUMBAR, dan Riau) beserta parts penunjangnya.

PT. Capella Medan berpusat di kota Medan tepatnya di jalan Gatot Subroto No. 71 BCDEF dan memiliki beberapa cabang di berbagai wilayah SUMBAGUT seperti Tebing Tinggi, Pematang Siantar, Sibolga, Rantau Parapat, Kisaran, Padang, Pekanbaru, Duri, dsb. Sejak berdirinya PT. Capella Medan telah menguasai segala pasar penjualan mobil terutama merk Daihatsu di wilayah SUMBAGUT, dan selalu dipercayai sebagai supplier kendaraan merk Daihatsu ke perusahaan-perusahaan besar yang ada di wilayah SUMBAGUT. Maka oleh karena itu PT. Capella Medan sangat terkenal di Medan sebagai main dealernya mobil merk Daihatsu.

#### B. Prestasi Kerja

##### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja merupakan suatu langkah dalam upaya menilai bagaimana kondisi sebuah prestasi yang telah dicapai seseorang dalam



melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh As'ad (1992) bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Banyak ahli yang membahas mengenai pengertian prestasi kerja, meskipun pada umumnya mengandung arti yang hampir sama. Istilah prestasi kerja seringkali disamakan dengan istilah-istilah lain yang mirip, seperti : *proficiency*, *merit* dan produktivitas (As'ad, 1992).

*Proficiency* menurut Wexley dan Yukl (1977) mengandung arti yang lebih luas, yaitu mencakup segi-segi usaha, prestasi kerja, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Dengan demikian prestasi kerja merupakan bagian dari *proficiency* dan memiliki batasan yang lebih sempit daripada *proficiency*.

Gliselly dan Brown (dalam As'ad, 1997) berpendapat bahwa *job proficiency* adalah pengukuran tingkat kesuksesan yang dapat dicapai pada pekerja dalam menjalankan tugas-tugas serta tanggung jawab yang dipikulnya, dimana dapat ditetapkan secara teliti nilai keberhasilan yang dapat dicapai pekerja dalam bentuk kuantitatif.

Beberapa ahli mengatakan bahwa prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan penampilan kerja (*job performance*), yang biasanya dinilai atau dievaluasi dengan suatu penilaian prestasi kerja atau disebut dengan *performance appraisal*. Maier (1965) mengemukakan bahwa *job performance* adalah merupakan suatu cara untuk menentukan prestasi kerja yang didasarkan atas evaluasi terhadap hasil-hasil kerja dari karyawan. As'ad (1992) memberikan pendapat bahwa penampilan kerja (*job performance*) adalah hasil yang diperoleh atau dicapai

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dr Lindung 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

pekerjaan. Sedangkan Lawler dan Porter, (dalam As'ad, 1992) mengatakan bahwa penampilan kerja adalah suatu cara untuk menentukan tingkat kesuksesan kerja adalah satu cara untuk menentukan tingkat kesuksesan kerja seseorang. Penelitian Hunter dan Hunter (dalam Rodges dan Maranto, 1989) menemukan bahwa ada korelasi antara kemampuan aspek-aspek psikologis dengan *job performance* seorang pekerja. Penelitian Smith dkk (1986) menemukan bahwa ada korelasi antara kemampuan mental dan kemampuan fisik dengan kemampuan untuk memahami prosedur kerja, yang berhubungan dengan kesuksesan kerja.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti membatasi prestasi kerja sebagai suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang baik itu berasal dari dalam dirinya maupun berasal dari luar dirinya. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hasil dari totalitas pengaruh aspek-aspek kondisi individual dan kondisi situasional (Mc. Cromick dan Tiffin dalam As'ad, 1997).

Beberapa pendapat ahli yang juga mendasar pada pengertian diatas, antara lain dikemukakan oleh Hadi (1980) yang menyatakan prestasi kerja dipengaruhi oleh:

- a. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi dan lingkungan kerja meliputi: waktu kerja, istirahat, suhu, sirkulasi udara, penerangan, suara, umur, serta tugas-tugas kerja.

- b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan antar manusia seperti sistem upah, pergeseran tugas, mutu pengawasan serta interaksi atasan dan bawahan.

MC. Cromick dan Tiffin (dalam As'ad, 1997) juga menerangkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh:

- a. Ubahan-ubahan dari dalam diri seseorang, seperti : bakat, karakteristik-karakteristik fisik, minat motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- b. Ubahan-ubahan dari luar diri seseorang, seperti: metode kerja yang diterapkan, disain dan kondisi alat-alat kerja, ruang lingkup pekerjaan dan peraturan-peraturan yang menyertainya, kondisi fisik, karakteristik-karakteristik kebijaksanaan organisasi serta bentuk-bentuk pengawasan yang ada, tipe-tipe training yang diberikan, tipe-tipe insentif, hubungan-hubungan dalam perusahaan dan lingkungan sosialnya.

Menurut pendapat Steers (1980), prestasi kerja seseorang merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting yaitu:

1. Kemampuan, perangai dan minat
2. Kejelasan dan penerima penjelasan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi

Selanjutnya kombinasi dari faktor-faktor kesenangan terhadap pekerjaan, ketetapan hati terhadap kelompok kerja, besarnya upah dan puas terhadap status atau kedudukan pekerjaan dapat meningkatkan partisipasi kerja seseorang (dalam As'ad, 1997).

Dari berbagai pendapat para ahli khususnya dalam bidang psikologi bahwa faktor-faktor psikologis yang menentukan prestasi kerja adalah aspek-aspek psikologis (*general mental ability*) demikian pendapat yang dikemukakan oleh Helmerich (dalam Rodgers dan Maranto, 1989). Sedangkan Steer dan Porter (1980) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam prestasi kerja adalah merupakan hasil dari tiga aspek yaitu ; motivasi, kemampuan dan persepsi yang dimiliki seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan banyak faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja yang dapat digolongkan dalam beberapa hal antara lain: Faktor individual, meliputi karakteristik-karakteristik kepribadian seperti: penampilan, pembawaan, kedewasaan, stabilitas emosi, sifat terhadap pekerjaan serta sifat-sifat khusus lainnya. Sedangkan karakteristik fisik seperti: minat, bakat, motivasi, keahlian atau kemampuan khusus yang dimiliki, inteligensi, inisiatif, umur, pendidikan dan latihan, pengalaman, jenis kelamin serta latar belakang budaya. Faktor situasi, yang meliputi kondisi fisik, pekerjaan dan lingkungan kerja. Sedang kebijaksanaan perusahaan meliputi : sistem upah, mutu pengawasan, interaksi atasan bawahan, seluk beluk kerja meliputi; metode kerja, peraturan kerja, ruang lingkup kerja dan tingkat kesukaran kerja, jenis training yang diberikan. Sedang lingkungan sosial meliputi antara lain: kelompok kerja, status atau kedudukan pekerjaan dan penerimaan atasan terhadap peranan individu.

### 3. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Beberapa ahli telah mencoba mengajukan beberapa metoda untuk

menentukan atau mengukur prestasi kerja (*job performance*) para karyawan.

Document Accepted 24/7/23

© 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

Access From (Repository.uma.ac.id)24/7/23

Namun diantara ahli tersebut belum memiliki kesepakatan umum untuk mengukur prestasi kerja. Bahkan dirasakan kesulitan membuat suatu metoda pengukuran yang menjadi standard, terutama pada jenis pekerjaan yang menghasilkan produksi dalam bentuk jasa.

As'ad (1992) mencoba membagi penilaian prestasi kerja atas tiga metoda atau prosedur penilaian prestasi kerja yaitu (a). *subjective procedures*, (b). *direct measures* dan (c). *proficiency testimg*. Dan berikut ini akan diterangkan satu persatu mengenai sistem penilaian prestasi kerja ini.

#### a. *Subjective Procedures*

Untuk pembahasan berikut dimulai dengan metode *subjective procedure* ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh *superior* (atasannya), *subordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja / rekan-rekan sekerja), *out side observer* (para observer dari luar) ataupun atas *self evaluation* (diri sendiri). Dalam hal ini yang harus diperhatikan ialah, karena prosedur ini sangat tergantung kepada pertimbangan dan opini manusia, maka prosedur ini akan diwarnai oleh *human erros* (kesalahan karena faktor manusia yang dasarnya sangat subyektif).

Kesalahan-kesalahan manusia para prosedur yang subyektif disebabkan oleh karena dalam banyak hal para penilai (*evaluators*) tidak menyadari bahwa mereka itu berbuat kesalahan sehingga mereka kurang bisa memperbaiki pertimbangan-pertimbangannya (*unable to coorrect the judgment*), sehingga dari keadaan yang demikian ini kemungkinan terjadinya karyawan dipromosi, dipindahkan atau dinaikan gajinya atas dasar pertimbangan yang tidak benar

### b. *Direct Measure Procedures*

Yaitu metode penilaian prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian langsung atas hasil kerja atau produktivitas kerja yang nyata dan dapat dikwantifikasikan maupun dapat dibuat kategori berdasarkan kwalifikasi. Dalam metode *direct measure* ini akan mengukur langsung besar produktifitas kerja para karyawan penjual polis asuransi dalam suatu waktu tertentu. Yang didasarkan atas kriteria penilaian yang berlaku pada perusahaan asuransi tersebut.

### c. *Proficiency Testing*

Metode atau prosedur penilaian prestasi kerja dengan metode ini didasarkan atas penilaian prestasi kerja dari hasil pengumpulan dari tes tertulis terhadap pemahaman ataupun pengetahuan seseorang atas pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Penilaian ini dapat juga dilaksanakan atas penilaian dari simulasi kerja yang sengaja diadakan untuk itu.

Demikianlah gambaran dari beberapa metode yang dikemukakan para ahli untuk mengukur tingkat prestasi kerja, dimana ada tiga cara umum yang dapat dipergunakan dalam mengukur prestasi kerja terutama pada perusahaan yang bersifat produk jadi, namun pengukuran ini juga dapat dipergunakan dalam perusahaan jasa yaitu pertama *subjektive procedures*, kedua *direct measure procedures* dan terakhir *proficiency testing*.

## C. Iklim Organisasi

### 1. Pengertian Iklim

Iklim diartikan sebagai dua pengaruh yang menyelimuti kondisi individu

dalam proses interaksi terhadap lingkungan, yaitu:

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

- a. Secara fisik, yaitu pengaruh interaksi individu terhadap lingkungan luar yang berupa suhu udara, tekanan udara dan benda-benda material lainnya demi untuk mempertahankan diri. Gilmer (1994) menyatakan bahwa iklim mempunyai pengertian dalam hal fisik yang disebut juga *atmospheric climate* dan digunakan untuk menggambarkan hal-hal seperti suhu dan tekanan udara.
- b. Secara psikis, yaitu iklim digambarkan sebagai keadaan atau suasana suka atau tidak suka dalam pengaruh interaksi individu terhadap lingkungan luar. Dalam hal psikologik, iklim menggambarkan lingkungan internal yang disebut juga iklim organisasi.

Pandangan tentang iklim meliputi kondisi fisik dan psikis, dimana keduanya berpengaruh terhadap individu untuk mempertahankan diri terhadap lingkungannya. Hellrigel dan Slocum (dalam Tarigan, 2003) mendefinisikan iklim sama dengan suatu cara untuk catatan orang-orang yang akan menggunakan organisasi amatir sebagai sub sistem dan cara itu digunakan untuk mengadakan hubungan antara yang satu dengan yang lainnya dalam mendapatkan daftar keanggotaan di lingkungannya. Dalam pandangan psikologik perlu kiranya diperhatikan kondisi psikis dari suatu iklim, dimana faktor fisik juga mempengaruhi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bawa iklim terbagi dua bagian, yaitu fisik yang meliputi pengaruh interaksi antara individu dengan dunia luar yang berupa suhu, tekanan udara serta benda materi lainnya, sedangkan psikis yaitu keadaan suka atau tidak suka terhadap pengaruh luar.

## 2. Pengertian Organisasi

Sangat mengherankan bahwa sulit untuk memberikan definisi yang sederhana tentang organisasi. Kita semua tentu pernah melibatkan diri dalam berbagai organisasi, seperti organisasi sekolah, perkumpulan, kelompok masyarakat, perusahaan niaga, badan pemerintahan, rumah sakit dan partai politik. Namun tidaklah mudah menyatakan apa yang dimaksud dengan organisasi. Menurut Schein (1991) suatu organisasi adalah sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan berfungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggungjawab.

Kemudian White (dalam Sarwono, 1991) menyatakan bahwa organisasi adalah pola hubungan yang ditetapkan secara formal oleh hukum dan oleh top manajemen serta sejumlah tata hubungan kerja yang terbentuk dari hubungan kerja sama antara sejumlah orang dalam suatu jangka waktu yang panjang. Sedangkan Sarwono (1991) menyatakan organisasi adalah wadah serta proses kerja sama sejumlah manusia terikat hubungan formal dalam rangkaian hirarki untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Selanjutnya Sheldon (dalam Sutarto, 2010) mengemukakan bahwa organisasi adalah sebagai proses penggabungan pekerjaan dimana para individu atau kelompok-kelompok harus melakukannya dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinasi dari

suatu usaha yang tersedia.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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



### 3. Pengertian Iklim Organisasi

Ditinjau dari arti umum dari istilah iklim, maka dapat diartikan sebagai kondisi atau cuaca atau atmosfer dari suatu tempat. 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. Diperkirakan hal ini akan menimbulkan gairah dan semangat kerja bagi karyawan. Demikian juga sebaliknya, apabila atmosfer itu dinilai dengan perasaan negatif maka akan menimbulkan perasaan tertekan dan bosan sehingga mereka menjadi kurang bergairah dan semangat kerjanya menjadi menurun.

Steers (1980) mengatakan bahwa iklim organisasi itu berhubungan dengan masalah penerimaan karyawan terhadap kondisi dan lingkungan di perusahaan. 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 subyektif dari seseorang karyawan tentang organisasi tempat dia bekerja. Kesan-kesan mendasari bagaimana sikap dan semangatnya dalam bekerja.

Litwin dan Stringer (dalam Fink dkk, 1983) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah merupakan suatu akibat dari pengaruh subjektif terhadap

berbagai sistem formal yang ada, gaya kepemimpinan, sistem informasi, dan

faktor lingkungan lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai serta motivasi dari para karyawan. Sedangkan menurut Gilmer (1971) iklim perusahaan adalah sejumlah ciri-ciri yang menetap dan menyebabkan adanya perbedaan organisasi itu dengan organisasi yang lain.

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah merupakan pengaruh subjektif dari para karyawan terhadap berbagai aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan, juga persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan, sistem informasi, dan faktor lingkungan dalam organisasi tersebut yang akan mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai serta motivasi dari para karyawan.

#### 4. Dimensi Iklim Organisasi

Telah diterangkan bahwa iklim organisasi adalah suatu keadaan yang mencerminkan suasana yang melingkupi lingkungan kerja, atau lingkungan psikologik organisasi yang didalamnya terdapat kekuatan dari beberapa dimensi atau faktor. Dan untuk mengukur iklim organisasi diukur dari dimensi-dimensi atau faktor tersebut. Halpin dan Corfts (dalam Gibson, 1973) membagi dimensi dari iklim organisasi yaitu :

a. *Esprit*, yaitu merupakan semangat persatuan dalam kelompok atau *corps*.

Dimensi ini termasuk salah satu dimensi dari pada *morale of working*. *Esprit* mengandung arti sejauhmana karyawan tersebut merasa diterima kelompoknya atau apakah karyawan merasa bagian penting dalam kelompoknya. Diduga semakin tinggi nilai dimensi dari *esprit* ini maka semakin merasa bergairah atau semakin bersemangat karyawan dalam bekerja.

- b. *Consideration*, yaitu merupakan bagian dari keadaan anggota dan pimpinan yang saling *supportive*. Yaitu sejauh mana karyawan menerima atasannya sebagai pembimbing, atau sebagai orang yang mampu mengarahkan, mendorong, memberikan pertimbangan, perhatian, dan memperlakukan karyawan sebagai *genuine human being* atau makhluk yang mampu membuat sesuatu hasil kerja yang baik dan menakjubkan.
- c. *Production*, atau hasil kerja adalah merupakan dimensi dari *close supervision* atau sejauh mana karyawan merasa bahwa atasan benar-benar membimbing untuk berkarya.
- d. *Aloofness*, merupakan dimensi *emotional*. Adalah merupakan sejauh mana karyawan mampu menerima keberadaan atasan sesuai dengan struktur organisasi, baik secara formal maupun secara impersonal.

Sedangkan Litwin dan Stringer (1968) memandang iklim organisasi dari sudut teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti teori dari Mc.Clelland, Atkinson, Clark dan Lowel (1968). Dimana dikatakan bahwa iklim organisasi dipengaruhi oleh perpaduan dari beberapa faktor-faktor berikut :

- a. *Structure organization* (struktur organisasi) adalah tingkat dari berbagai aturan yang dikenalkan kepada anggota, yang menyangkut penekanan atau pembatasan oleh atasan.
- b. *Responsibility* (tanggung jawab), adalah berkaitan dengan tanggung jawab yang diterima anggota, dari atasan untuk melakukan tugas. Dengan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, maka hal ini akan

meningkatkan rasa loyalitas kelompok yang tinggi, mereka cukup fleksibel dalam kelompok dan penampilan kerja (*performance*) mereka cukup tinggi.

- c. *Price* (hadiah), adalah semua kompensasi, baik berupa hadiah, gaji dan bonus sebagai imbalan atas prestasi yang diberikan terhadap perusahaan.
- d. *Risk Taking* (kemampuan mengambil resiko), adalah kemampuan untuk mengambil resiko, atau beberapa tindakan tertentu yang tujuannya untuk mempercepat atau memperbesar pencapaian hasil. Dan mereka mempunyai keberanian dalam pengambilan keputusan.
- e. *Warmness* (kehangatan), adalah interaksi para anggota dalam hal hubungan interpersonal diantara sesama anggota. Dalam hal ini diharapkan organisasi akan menekankan pemberian *reinforcement* yang positif dari pada pemberian hukuman.
- f. *Support* (dukungan), adalah sejauhmana pengaruh yang diterima anggota terhadap dukungan teman maupun pimpinannya. Kehangatan dan dukungan ini akan dapat menurunkan berbagai macam bentuk kecemasan dalam bekerja. Suatu organisasi yang menekankan pada usaha-usaha untuk menolong karyawan dalam mengembangkan kemampuannya akan menaikkan motivasinya dalam bekerja.
- g. *Standard Performance* (ukuran prestasi), adalah sejauh mana kejelasan akan tuntutan prestasi kerja dari perusahaan.
- h. *Conflict* (konflik), menyangkut sejauh mana konflik atau pertentangan diantara anggota yang dapat mengganggu prestasi karyawan. Organisasi akan berhadapan dengan keadaan yang menimbulkan konflik, dalam keadaan ini

diharapkan organisasi akan berusaha meminimalkan tekanan dan sumber konflik dan berusaha mencari penyelesaiannya.

- i. *Identity* (identitas), adalah sejauh mana karyawan merasa bangga memperkenalkan dirinya sebagai anggota dari perusahaan
- j. *Loyalty* (loyalitas), sejauh mana karyawan merasa harus mengabdikan dirinya terhadap perusahaan.

Pendapat dari Forehand yang diajukan oleh Taguari dan Liwin (1968) dalam bukunya *Organizational Climate*, mengelompokkan iklim organisasi dalam dimensi :

- a. *Size and Structure*, yaitu besar dan juga struktur organisasi berpengaruh terhadap iklim organisasi. Semakin besar ukuran suatu organisasi atau semakin rumit struktur organisasi maka semakin renggang iklim organisasi.
- b. *Leadership Patterns*, yaitu pola ataupun sistem kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam organisasi akan berpengaruh terhadap iklim organisasi. Dimana pola kepemimpinan ini akan mempengaruhi secara langsung perilaku individu seperti kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang tinggi.
- c. *System Complexity*, yaitu sejauh mana kerumitan struktur organisasi maupun tugas dalam organisasi juga akan berpengaruh terhadap iklim organisasi.
- d. *Goal Direction*, yaitu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, akan ikut mempengaruhi iklim organisasi. Dimana semakin sulit tujuan organisasi maka hal ini akan mempengaruhi iklim organisasi. Tujuan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi tingkah laku individu dalam hubungannya dengan

masalah pengharapan dan juga konsekwensi dari pencapaian yang telah ditetapkan perusahaan.

- e. *Communication and Network*, yaitu sistem jaringan serta struktur komunikasi dalam organisasi. Dimana semakin rumit atau semakin jauh jarak jaringan komunikasi terutama antara atasan dengan bawahan maka semakin renggang iklim organisasi. Jadi komunikasi keatas (*bottom up*), kebawah (*up down*) maupun komunikasi mendatar (*horizontal communication*) akan memberikan pengetahuan tentang keseluruhan manajemen yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki beberapa dimensi, antara lain *structure organization, responsibility, price, risk taking, warmness, support, standard performance, conflict, identity, dan loyalty*.

### 5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Dari pendapat Gibson, dkk (1990) dan Wexley dan Yulk (1987) maupun Gilmer (dalam Rasimin, 1986) dan beberapa penelitian seperti penelitian Graitto (1988), penelitian Porter (dalam Altman, 1979) maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada beberapa faktor utama yang diperkirakan mempengaruhi iklim organisasi diantaranya adalah :

#### a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin terbukti memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi. Perbedaan jenis kelamin karena unsur biologis dan budaya. Dirasakan masyarakat kita menganggap wanita sesuai antara tanggung jawab yang

diberikan dengan kemampuan karyawan, dan hal ini menyebabkan karyawan semakin puas.

b. Faktor Usia

Faktor usia juga memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi. Bagi orang muda biasanya lebih menginginkan pekerjaan yang lebih dan lebih ambisi meniti karir. Dengan perbedaan usia ini, diperkirakan juga memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi.

c. Faktor Pendidikan

Faktor pendidikan seseorang karyawan juga diduga memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi. Penelitian Gilmer (dalam Rasimin, 1986) menunjukkan bahwa pendidikan yang semakin tinggi menuntut gaji yang lebih tinggi serta aspirasi mereka terhadap perusahaan juga lebih tinggi. Diduga hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi.

d. Masa Kerja dan Jabatan

Masa kerja seseorang yang berhubungan secara signifikan dengan keterampilan kerja diperkirakan akan memberikan pengaruh terhadap pemahaman mereka mengenai iklim organisasi dan prestasi kerja. Sedangkan jabatan seseorang memberikan pengaruh juga terhadap iklim organisasi. Penelitian Porter (dalam Altman, 1979) menemukan bahwa ada perbedaan penerimaan karyawan terhadap kebijaksanaan dan iklim organisasi pada jabatan yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan jabatan.

### **C. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja seorang karyawan dilakukan oleh badan yang berwenang dalam sebuah perusahaan dan ini menjadi bagian penting dalam serangkaian pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Hal ini dianggap penting mengingat bahwa dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja, maka karyawan merasa dihargai akan semua aktivitas kerjanya. Sehingga karyawan dapat lebih berprestasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 1997) bahwa penilaian atau evaluasi terhadap prestasi kerja yang telah dicapai seorang pekerja sangat penting dan memiliki tujuan, seperti untuk mengukur prestasi kerja (*job proficiency*), yaitu sejauhmana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya. Sebagai data yang dipergunakan menjadi pertimbangan apabila ada promosi bagi karyawan yang bersangkutan, untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja. Selain itu menurut Rao (1986) penilaian prestasi kerja pada awalnya bertujuan untuk: mengendalikan perilaku karyawan, mengambil keputusan bagi kepentingan kenaikan gaji dan promosi, menempatkan individu agar dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat, dan mengetahui kebutuhan-kebutuhan karyawan akan training.

Seperti yang diterangkan di atas, iklim organisasi adalah merupakan

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
 PROSIDIASMPDANAREA karyawan akan kondisi pekerjaannya dan apabila iklim



organisasi diterima secara positif, maka hal ini akan menjadikan karyawan merasa puas dan merasa betah dalam bekerja dan hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan prestasi kerja para karyawan.

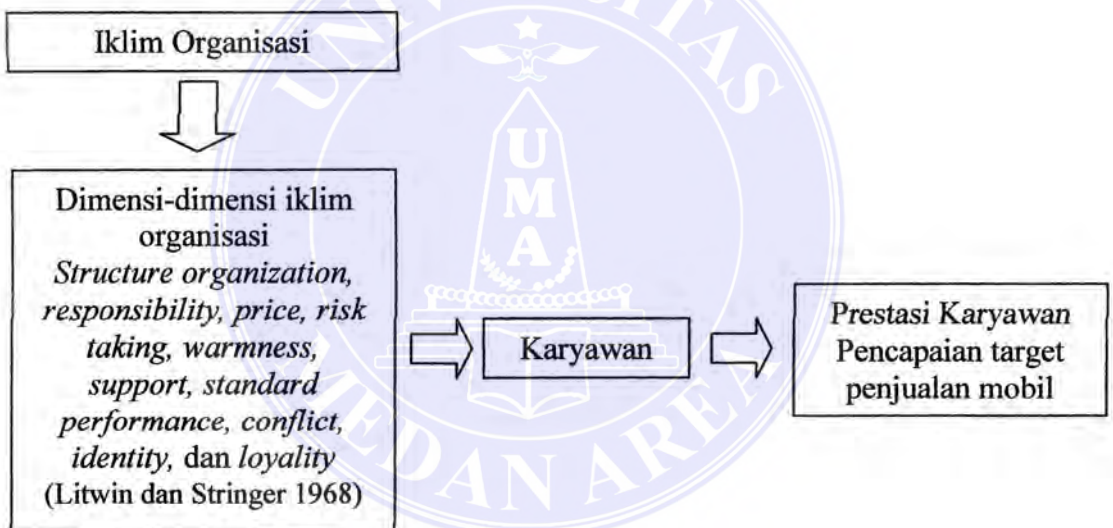
Menurut Kolb dan Robin (dalam Litwin dan Stringer, 1968) ada beberapa faktor dalam iklim organisasi yang berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja antara lain adalah:

- a. *Conformity* (konformitas) adalah perasaan karyawan yang merasa banyak batasan yang ada dalam organisasi, baik yang menyangkut peraturan, prosedur dan pelaksanaan kerja, tanpa memikirkan apakah pekerjaan itu cocok atau berkenaan dengan diri karyawan. Semakin keras tuntutan akan konformitas dari terhadap aturan organisasi maka kemungkinan semakin tidak puas karyawan.
- b. *Responsibility* atau kesesuaian dan kejelasan tanggung jawab kerja yang diterima seorang karyawan. Semakin sesuai antara tanggung jawab yang diberikan dengan kemampuan karyawan, dan hal ini menyebabkan karyawan semakin puas.
- c. *Standard of Performance* atau penjelasan ukuran atau standar pelaksanaan semakin tidak sesuai (misalnya terlalu tinggi) persyaratan kerja yang dikenal perusahaan maka semakin tidak puas perasaan pekerja.
- d. *Clarify* adalah tingkat kejelasan tugas yang diterima karyawan. Atau semakin kabur aturan yang diberikan tidak puas karyawan dalam bekerja.

- e. *Interpersonal Relationship* atau keserasian hubungan antara individu. Semakin hangat dan penuh dukungan (*warmth and support*) hubungan interpersonal maka semakin puas karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian jelas bahwa faktor-faktor yang ada dalam iklim organisasi, memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja

#### D. Kerangka Konseptual



#### E. Hipotesis Penelitian

Dari berbagai uraian di atas, maka diajukanlah hipotesis dalam penelitian ini yaitu : “ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan prestasi kerja para sales”, dengan asumsi semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik pula prestasi kerja *sales*. Sebaliknya semakin buruk iklim organisasi, maka

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
semakin buruk pula prestasi kerja *sales*.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/7/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/7/23

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti yaitu iklim organisasi dan prestasi kerja. Selain itu ada variabel lain yang ingin dilihat hubungannya dengan variabel terikat, yakni masa kerja dan tingkat pendidikan. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala untuk variabel iklim organisasi dan untuk variabel prestasi kerja, masa kerja dan tingkat pendidikan para sales digunakan metode dokumentasi.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel-variabel dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas : Iklim Organisasi
2. Variabel Terikat : Prestasi Kerja

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Prestasi kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seorang sales dalam suatu jangka waktu tertentu yang dinilai oleh pejabat yang berwenang dalam perusahaan. Data mengenai prestasi kerja ini diungkap dengan menggunakan dokumentasi perusahaan bagian Human Resources Development

(HRD) PT. Capella Medan, yaitu jumlah mobil yang mampu dijual oleh sales setiap tiga bulan.

## 2. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah merupakan penghayatan subjektif dari para karyawan terhadap berbagai aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan, baik yang menyangkut gaya kepemimpinan, sistem informasi, dan faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai serta motivasi dari para karyawan. Data mengenai iklim organisasi diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi iklim organisasi yang dikemukakan Litwin dan Stringer (1968) antara lain *structure organization, responsibility, price, risk taking, warmness, support, standard performance, conflict, identity, dan loyalty.*

### D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para sales yang bekerja pada perusahaan PT. Capella Medan, dengan ciri-ciri utama dari populasi yaitu:

- a. b. Masa kerja tetap minimal 1 tahun.
- c. Mempunyai tugas atau jabatan dalam bidang pemasaran kendaraan bermotor (disebut *sales* otomotif).
- d. Telah pernah memperoleh hasil dari penjualan kendaraan bermotor dan menerima bonus dari hasil penjualannya.

Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah diperoleh dari seluruh

UNIVERSITAS MEDAN AREA otomotif. Dari data yang diperoleh dari perusahaan,

dietahui bahwa jumlah populasi yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian adalah sebanyak 60 orang. Berpedoman pada pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka sebaiknya digunakan keseluruhannya sebagai subjek penelitian, sehingga dikenal dengan istilah total sampling atau penelitian populasi.

### ***E. Metode Pengumpulan Data***

Ada dua cara atau teknik yang dipergunakan untuk memperoleh data dari penelitian ini. Data tersebut diperoleh melalui data dokumentasi, dan metode angket.

#### **1. Dokumentasi**

Menurut Hadi (1990) metode dokumentasi merupakan metode penyelidikan dengan mengumpulkan keterangan-keterangan yang berhubungan dengan data anggota sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mengetahui data mengenai jumlah mobil yang mampu dijual oleh sales setiap tiga bulan. Pertimbangan dilakukannya penilaian selama tiga bulan mengingat bahwa belum tentu seorang sales berhasil menjual satu unit mobil setiap bulannya, namun begitupun bisa juga seorang sales mampu menjual lebih dari satu setiap bulannya. Dari penjualan mobil selama tiga bulan tersebut kemudian diambil nilai rata-rata penjualan.

#### **2. Skala**

Dalam penelitian ini akan dipergunakan skala untuk mengungkap iklim organisasi. Skala iklim organisasi ini didasarkan atas dimensi-dimensi iklim

organisasi yang dikemukakan Litwin dan Stringer (1968) antara lain *structure organization, responsibility, price, risk taking, warmness, support, standard performance, conflict, identity, dan loyalty*.

Skala di atas (iklim organisasi) disusun berdasarkan skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Skala Likert ini pada awalnya terdiri dari lima jawaban, dimana jawaban di tengah-tengah adalah Tidak Berkomentar (TB). Dalam penelitian ini, skala Likert dimodifikasi menjadi empat pilihan jawaban, karena dikhawatirkan subjek penelitian akan memilih jawaban di tengah-tengah apabila jawaban tersebut disediakan.

Pernyataan yang terdiri dari empat pilihan jawaban disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji validitas dan reliabilitas alat ukur hendaknya dilakukan sebelum pengolahan data, untuk memastikan instrumen tersebut sudah merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya (Sumadi, 1987). Dengan pengujian validitas

dapat ditentukan bahwa instrumen dapat secara cermat mengungkap apa yang ingin diukur (Azwar, 1988). Sedangkan melalui uji reliabilitas dapat diketahui sejauh manakah hasil instrumen tersebut konsisten atau hasil pengukurannya relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama atau *internal consistency reliability*.

Validitas yang digunakan pada penelitian adalah validitas antar butir (*inter validity*). Dengan mencari skor *corrected item-total correlation* yaitu dengan mencari korelasi antara skor masing-masing aitem dengan skor total dari keseluruhan aitem. Analisis validitas ini dengan menggunakan *product moment correlation* dari Pearson (Azwar, 1988) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara X (skor tiap item) dan y (total skor dari subjek item)
- $\sum xy$  : Jumlah perkalian antara skor butir dan skor total
- $\sum x$  : Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item
- $\sum y$  : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
- $\sum x^2$  : Jumlah kwadrat skor x
- $\sum y^2$  : Jumlah kwadrat skor y
- N : Jumlah subjek

Teknik analisis yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah menggunakan

*Alpha Cronbach*, dengan rumus :

$$\alpha = 2 \left[ \frac{1 - S_1^2 = S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

- $S_1^2$  dan  $S_2^2$  : Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2
- $S_x^2$  : Varians skor skala

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 1992), yaitu teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis yang berorientasi korelatif dengan tujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas X (iklim organisasi) dengan satu variabel terikat Y (prestasi kerja). Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat  
 $\Sigma XY$  = Jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel terikat  
 $\Sigma X$  = Jumlah skor variabel X  
 $\Sigma Y$  = Jumlah skor variabel Y  
 $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor variabel X  
 $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor variabel Y  
 $N$  = Jumlah subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



## BAB V

### P E N U T U P

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang sangat signifikan positif antara iklim organisasi dengan prestasi kerja sales, dimana  $r_{xy} = 0,513$  ; sig = 0,000, berarti  $< 0,010$ . Artinya semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja para sales, sebaliknya semakin buruk iklim organisasi, maka semakin rendah prestasi kerja para sales. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. Iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 26,3% terhadap prestasi kerja. Dari hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa masih terdapat 73,7% pengaruh dari faktor lain terhadap tinggi rendahnya prestasi kerja para sales, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah karakteristik kepribadian seperti: penampilan, pembawaan, kedewasaan, stabilitas emosi, sifat terhadap pekerjaan serta sifat-sifat khusus lainnya. Selain itu faktor karakteristik fisik seperti: minat, bakat, motivasi, keahlian atau kemampuan khusus yang dimiliki, inteligensi, inisiatif, umur, pendidikan dan latihan, pengalaman, jenis kelamin serta latar belakang budaya. Kemudian faktor situasi, yang meliputi kondisi fisik, pekerjaan dan lingkungan kerja. Kebijakan perusahaan meliputi: sistem upah, mutu pengawasan, interaksi atasan bawahan, seluk beluk kerja meliputi; metode kerja, peraturan kerja,

ruang lingkup kerja dan tingkat kesukaran kerja, jenis training yang diberikan. Lingkungan sosial antara lain kelompok kerja, status atau kedudukan pekerjaan dan penerimaan atasan terhadap peranan individu.

3. Diketahui bahwa iklim organisasi yang ada di perusahaan ini, tergolong baik, sebab nilai rata-rata empirik yang diperoleh 273,216 lebih besar daripada nilai rata-rata empiriknya sebesar 220, dimana selisih kedua nilai rata-rata tersebut melebihi bilangan SD sebesar 32,896.

### B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan di atas, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

#### 1. Kepada Karyawan

Kondisi prestasi kerja yang selama ini terjadi hendaknya dapat ditingkatkan, sebab dengan prestasi kerja para sales yang tinggi, akan membuat perusahaan dapat bertahan sekaligus memenangkan persaingan bisnis. Selanjutnya dengan prestasi kerja yang tinggi, para sales dapat dipertahankan oleh perusahaan dan kondisi ini akan mendukung peluang diperolehnya promosi jabatan yang lebih baik dari jabatan sebelumnya.

#### 2. Kepada Pihak Perusahaan

Melihat kondisi iklim organisasi yang dinilai karyawan tergolong baik, maka hal ini hendaknya dapat terus dipertahankan perusahaan. Sistem manajemen yang selama ini diterapkan telah membuat karyawan merasa senang bekerja di perusahaan ini. Agar karyawan lebih termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, diharapkan perusahaan dapat terus memperhatikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
 kesejahteraan karyawan, misalnya dengan memberikan bonus, melakukan

Document Accepted 24/7/23

*refreshing* bersama sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Kemudian juga disarankan agar mengikutserakan para karyawan, khususnya sales dalam mengambil suatu keputusan sehingga para sales merasa dihargai dan bertanggungjawab terhadap kesuksesan perusahaan.

### 3. Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan prestasi kerja, diantaranya adalah faktor karakteristik kepribadian seperti: penampilan, pembawaan, kedewasaan, stabilitas emosi, sifat terhadap pekerjaan serta sifat-sifat khusus lainnya. Selain itu faktor karakteristik fisik seperti: minat, bakat, motivasi, keahlian atau kemampuan khusus yang dimiliki, inteligensi, inisiatif, umur, pendidikan dan latihan, pengalaman, jenis kelamin serta latar belakang budaya. Kemudian faktor situasi, yang meliputi kondisi fisik, pekerjaan dan lingkungan kerja. Kebijakan perusahaan meliputi: sistem upah, mutu pengawasan, interaksi atasan bawahan, seluk beluk kerja meliputi; metode kerja, peraturan kerja, ruang lingkup kerja dan tingkat kesukaran kerja, jenis training yang diberikan. Lingkungan sosial antara lain kelompok kerja, status atau kedudukan pekerjaan dan penerimaan atasan terhadap peranan individu. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini, maka hasil penelitian dapat menjadi lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Altman, D.W. 1979. *Work and Organizational Behavior*. New Jersey. Collage Publishing.
- As'ad, M. 1992. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- \_\_\_\_\_. 1997. *Psikologi Industri*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Atkinson, J.W, & Reistam, W.P. 1985. *Performance as a function of motive strenght and aexpextancy of goal attainment. Dalam J.W. Atkinson (Ed) Motives in fantasy action and society*. D. Van Mostrand Co. Inc. Pricenton. New York.
- Azwar, S. 1988. *Reliabilitas dan Validitas*. Interpretasi dan Komputasi. Yogyakarta: Liberty.
- Bass, B.M. 1991. *Stogdill's handbook of leadership. A Survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Blumm, M.L dan Naylor, J.C. 1969. *Industrial Psychology Theoriticall and social fondation*. New York Harper and Row Publish.
- Brassor, F.P. 1980. *Leadership Traits and Characteristic of Succesfull Public Officials*. Handout American University. Dalam Kepemimpinan oleh Moefti. 1986.
- Clark, K.H & Loutel, P. 1968. *Communication in Organization*. In Marvin Dunette, ed. *Handbook of Industrial an Ocupational Psychology*. 2<sup>nd</sup> Ed. New York: Jhon Wiley.
- Davis, K dan John W. Newstrom. 1994. *Perilaku Organisasi*. Jilid I Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dunnette, M.D. (ed). 1976. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago. Rend Mc.Mally.
- Fink, S.J, R.S & Wlits, R.D. 1983. *Designing and Managing Organizations*. New Jersey. Richard D Irvin. Inc.
- Gibson, J.L., Ivancevich. J.M & Donnelly, Jr, J.H. 1985. *Organisasi dan Manajemen (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Gilmer, H. 1951. *Industrial Psychology*. New Delhi: Oxford IBH Publish. Co.
- Hadi, S. 1980. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

- Heckhausen, F.R. 1967. *Anxiety and Effect*. New York: Prentice Hall.
- Heider, R.G. 1980. *Introduction to Psychology*. Hartcourt Brace. New York: Jovanic.
- Herman, A.S. 1967. *Psychology of Adolescence*. 5<sup>th</sup> ed Reinhart & Winston. Inc. New York.
- Kleiner, B. 1987. Union Commitment: Replications and test in the dutch context. *Journal of Applied Psychology*. Vol 74 No 6.
- Litwin, G.H. & Stinger, R.A. 1968. *Motivational and Organization Climate*. Cambridge. Harvard University.
- Maier, J.P., et al. 1989. Organizational Commitment and Job Performance: It's the nature of the commitment that couns. *Journal of Applied Psychology*. Vo. 74 No 1.
- Pareek, U.D. & Shemerhorn, S.E. 1985. *Perception in Psychological Dimentions*. McGraw Hill & Sons. Co. India: New Delhi.
- Pedhazur, E.J. & Scmeekin, L.P. 1991. *Measurement Design and Analysis. An Integrated Approach*. New Jersey. Lawrance Erbaum Associates Publish.
- Rambo, W.W. 1982. *Work an Organizational Behavior*. New Jersey CBS Collage Publishing.
- Robbins, S.P. 1991. *Organizational Behavior, Consepts, Controversies and Application*. Engelwood Clifts. New Jersey Prentice Hall.
- Rogers, M & Maranto, S.E. 1968. *Motivational and Organization Climate*. Cambridge Harvard Unversity.
- Schein, E.H. 1985. *Psikologi Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Siagian, S. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Smtih, P.B. 1986. *Efektivitas Organisasi*. Harper & Row. New York.
- Steers, R.M & Porter, W.L. 1979. *Motivation and Work Behavior*. 3<sup>rd</sup> Ed. McGraw Hill. New York.
- Sumadi, S. 1989. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- UNIVERSITAS MEDAN AREA

- Hadi, S. 1988. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Tarigan, T.J. 2003. Hubungan Antara Makna Hidup dengan Kecemasan akan Kematian Pada Usia Dewasa Madya di Kompleks Veteran Medan Estate. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Wexley, K.N & Yulk, G.A. 1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology* (terjemahan). Illinois Richard D. Irwin. Inc.

