

**HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP IKLIM  
ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA  
PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. BAKRIE  
SUMATERA PLANTATIONS Tbk KISARAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*

*Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Untuk*

*Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



**OLEH**

**YUNI ARMITA KRIS**

**06.860.0067**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2010**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/1/24

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)12/1/24

**Judul skripsi : HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP IKLIM ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. BAKRIE SUMATERA PALANTATIONS Tbk KISARAN**

**Nama mahasiswa : YUNI ARMITA KRIS**

**NIM : 06.860.0067**

**Jurusan : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI**

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Dra. Mustika Tarigan M.Psi

Pembimbing I

Zuhdi Budiman S.Psi

Pembimbing II

Mengetahui

Ketua Jurusan

Rahmi Lubis S.Psi, M.Psi

Dekan

Dra. Hj. Irna Minauli, M.si

Tanggal Sidang Meja Hijau

04 November 2010

## ABSTRAKSI

Oleh

Yuni Armita Kris

No. Stambuk : 06.860.0067

### HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP IKLIM ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS Tbk KISARAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel bebas (persepsi karyawan terhadap iklim organisasi) dengan variabel terikat (produktivitas kerja) dan hubungan antara variabel terikat (produktivitas kerja) dengan variabel sertaan (masa kerja dan pendidikan), dengan menggunakan analisis Multiple Regresion. Subjek penelitian adalah karyawan produksi PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran.

Berdasarkan analisis data, didapat hasil sebagai berikut: 1) terdapat hubungan signifikan yang positif antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran. Hal ini dibuktikan dengan  $R = 0,051$  ;  $p = 0,00$  berarti  $p < 0,01$ , maka hipotesis diterima/terbukti. Dapat dinyatakan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya semakin negatif persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, maka semakin rendah tingkat produktivitas kerjanya. 2) Tidak ada kontribusi dari masa kerja terhadap persepsi karyawan tentang iklim organisasi dan produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan oleh  $t = 0,351$  ;  $p = 0,761$  berarti  $p > 0,05$ , maka hipotesis ditolak. 3) Tidak adanya kontribusi tingkat pendidikan terhadap persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dan produktivitas kerja, terbukti dengan  $t = -0,531$  ;  $p = 0,609$  berarti  $p > 0,05$ , maka hipotesis ditolak. 4) Persepsi karyawan tentang iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar 25,1% terhadap produktivitas kerja, sisanya 74,9% pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 5) Secara umum, karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran bagian produksi, diasumsikan memiliki produktivitas kerja yang rendah. Dengan mean hipotetik = 2130,102 dan mean empirik = 2097,5510.

**Kata kunci : Persepsi Tentang Iklim Organisasi dan Produktivitas Kerja**



## UCAPAN TERIMAKASIH

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat juga diselesaikan dengan penuh kesabaran.

Penulis berharap skripsi ini dapat memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan, untuk segala saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis guna kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari bahwa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak merupakan awal yang sangat besar dengan pengaruh yang signifikan. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis pada kesempatan ini ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta atas seluruh perhatian, kasih sayang, dorongan materil dan moril serta doa yang tulus untuk penulis selama penyusunan skripsi ini
2. Ibu Dra.Hj. Inna Minauli M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan area
3. Ibu Rahmi Lubis S.Psi, M.Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi

4. Ibu Dra. Mustika Tarigan M.Psi, selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, memberikan bimbingan, masukan dan motivasi, serta semua usaha yang telah dilakukan untuk penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini
5. Bapak Zuhdi Budiman S.Psi, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini
6. Ibu Nini Sriwahyuni S.Psi, Mpd, selaku dosen ketua dan dosen wali yang telah banyak memberikan dorongan selama penulis menjalani kuliah di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
7. Ibu Farida Hanum M.Psi selaku dosen tamu yang telah bersedia meluangkan waktunya dan memberi masukan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Syafrizaldi M.Psi selaku sekretaris yang telah meluangkan waktunya dan memberikan masukan kepada penulis.
9. Ibu Suryani Hardjo S.Psi, MA yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis dalam proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini
10. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh staff administrasi Universitas Medan Area yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan kepada penulis dalam proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini

11. Bapak Sumantri selaku Manager HRD Training PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan
12. Seluruh Karyawan Produksi PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian di perusahaan
13. Untuk seseorang yang kusayangi (Ridho), terimakasih atas dukungan, perhatian, semangat, doa, dan kasih sayangnya kepada penulis.
14. Untuk saudara-saudaraku (Bang Yudi, Indri, Doni, dan Tika) yang selalu memberikan perhatian, semangat, doa dan kasih sayang kepada penulis
15. Untuk Jenk Cool's (Mas Kayon, Fadli/ajo, Dinol, Umay, Yuyun, Cici dan Anim) yang selalu ada buat penulis saat sedih atau pun senang, terimakasih atas semua dukungan dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini
16. Buat sahabatku (Andrita Sari) terima kasih atas nasehat dan semangat yang selalu diberikan pada penulis.
17. Buat seluruh teman-temanku stambuk 06, Noe, Endang, Lisa, Selvi, Widya, serta semuanya yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, tetap kompak dan slalu semangat serta jangan putus asa.
18. Semua pihak yang telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.



Semoga Allah SWT membalas segala budi baik Bapak, Ibu, dan Saudara-Saudara sekalian dan semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi pengembangan Psikologi.

Medan, 04 November 2010

Penulis

Yuni Armita Kris



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAKSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>B. Tujuan Penelitian</b> .....	7
<b>C. Manfaat Penelitian</b> .....	7
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b> .....	9
<b>A. Produktivitas kerja</b> .....	9



1.	Pengertian Produktivitas Kerja .....	9
2.	Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	11
3.	Pengukuran Produktivitas .....	15
4.	Ciri-ciri Individu yang Produktif .....	16
B.	Persepsi Terhadap Iklim Organisasi .....	17
1.	Pengertian Persepsi .....	17
2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi ..	20
C.	Iklim Organisasi .....	21
1.	Pengertian Iklim Organisasi .....	21
2.	Perkembangan/Pembentukan Iklim Organisasi .	23
3.	Aspek-aspek Iklim Organisasi .....	27
4.	Faktor-faktor Iklim Organisasi .....	29
D.	Bagian Produksi PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran .....	30
E.	Hubungan Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja .....	31
F.	Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB III</b>	<b>: METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A.	Identifikasi Variabel .....	33
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	35
D. Metode dan Alat Pengumpul Data .....	36
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	37
1. Validitas .....	37
2. Reliabilitas .....	39
F. Metode Analisa Data .....	40

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....	41
1. Orientasi Kanchah .....	41
2. Persiapan Penelitian .....	42
3. Uji Coba Alat Ukur .....	45
B. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	47
1. Uji Asumsi .....	48
2. Hasil Perhitungan Analisis Data .....	50
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	52
C. Pembahasan .....	54

**BAB V : PENUTUP**

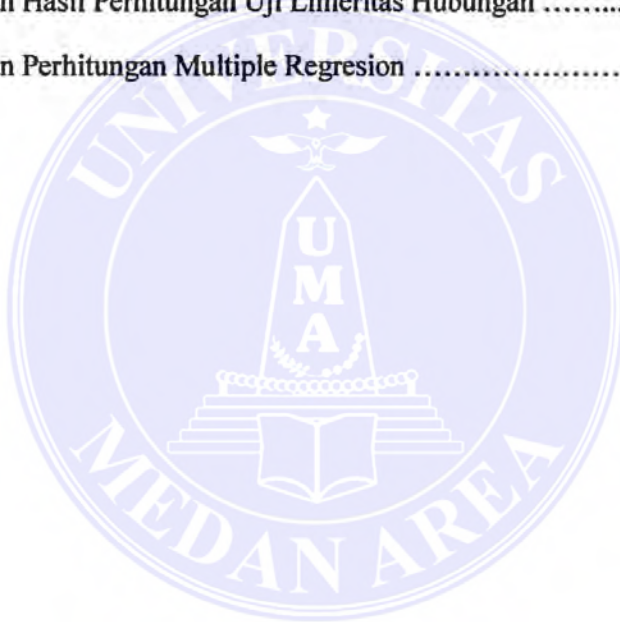
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>58</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>59</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>





## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. <i>Distribusi Penyebaran Butir-Bitir Pernyataan Skala Persepsi Karyawan Terhadap Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba .....</i>	44
2. <i>Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Persepsi Terhadap Iklim Organisasi Setelah Uji Coba .....</i>	47
3. <i>Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....</i>	49
4. <i>Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan .....</i>	50
5. <i>Rangkuman Perhitungan Multiple Regresion .....</i>	51



## DAFTAR LAMPIRAN

A. LAMPIRAN :	64
A-1. Uji Coba Skala Persepsi Terhadap Iklim Organisasi .....	65
A-2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Skala Persepsi Terhadap Iklim Organisasi .....	66
A-3. Data Produktivitas Kerja Karyawan .....	72
B. LAMPIRAN : Uji Normalitas Sebaran .....	76
C. LAMPIRAN : Regression .....	80
D. LAMPIRAN : Skala Persepsi Terhadap Iklim Organisasi .....	84
E. LAMPIRAN : Surat Keterangan Bukti Penelitian .....	90



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Proses pergerakan suatu organisasi mengikuti daur hidup yaitu, bangkit, tumbuh, dewasa dan mengalami kemunduran. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan suatu organisasi bukan sebagai suatu kesatuan yang statis, melainkan selalu berevolusi dan berubah sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan organisasi (Robbins, 2008). Organisasi juga perlu melakukan transformasi sehingga dapat berkompetisi dengan organisasi-organisasi lain. Menghadapi proses transformasi tersebut, organisasi membutuhkan suatu gerakan ke arah pertumbuhan dan ekspansi secara terus menerus serta mengantisipasi segala kemunduran dengan melakukan inovasi-inovasi yang baru. Kemampuan organisasi untuk melakukan inovasi dan perubahan secara terus menerus tersebut membutuhkan perancangan dan pengaturan sumber daya manusia (SDM) yang handal, terampil dan kompetitif (Budiharjo, 2002).

Tidak satupun organisasi akan mampu bertahan tanpa meningkatkan efektifitas dan efisiensinya di era globalisasi seperti sekarang ini yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan. Organisasi tidak langsung hanya terpaku pada angka penjualan yang tinggi, dan ukuran-ukuran hasil jangka pendek yang lain. Mereka



mulai memperhitungkan adanya faktor pendorong kinerja jangka panjang, seperti proses produksi dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi.

Dalam hal ini, sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas. Secara umum, produktivitas yang semakin tinggi merupakan bagian dari pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu organisasi atau perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang ada (Anoraga, 2000).

Dewasa ini, banyak perusahaan mampu membeli mesin-mesin atau peralatan canggih dan mahal, namun jika mereka tidak memiliki SDM yang kompeten dalam mengoperasikannya maka peralatan yang canggih dan mahal tersebut tidak akan berguna. Perusahaan sebagai penyedia pekerjaan menginginkan produktivitas tinggi dari karyawannya (Robbins, 2008).

Pada umumnya produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (keluaran). Menurut teori yang ada, produktivitas kerja suatu organisasi selalu dapat ditingkatkan baik pada tingkat individual, kelompok, bahkan pada tingkat organisasi sebagai keseluruhan. Dengan pengertian lain, bahwa peningkatan produktivitas kerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen dan unsur suatu organisasi. Bukan hanya itu, peningkatan produktivitas kerja merupakan urusan semua orang dalam organisasi (Siagian, 2000).

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

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti: investasi, manajemen, tenaga kerja, motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim organisasi, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, dan kesempatan berprestasi (Anoraga, 2000).

Salah satu faktor di atas yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah persepsi tentang iklim organisasi. Iklim organisasi itu sendiri merupakan “kepribadian” organisasi sebagaimana persepsi para anggotanya menyangkut sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat dirasakan para anggota yang ada di lingkungan kerja (Steers dan Black, 1994). Iklim organisasi adalah sesuatu yang ada di dalam organisasi yang menggambarkan situasi lingkungan internalnya (Legianto, 2007).

Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku manusia didasarkan pada pendapat yang dikeluarkan oleh Lewin (Legianto, 2007) yang menyatakan bahwa



perilaku manusia merupakan hasil interaksi individu itu sendiri dengan lingkungannya atau iklim sekitarnya. Jadi lingkungan disini dianggap penting dalam menentukan perilaku individu yang mana individu memberi makna terhadap lingkungannya kemudian menentukan perilaku yang tepat.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan dalam pemenuhan kepuasan pribadi dengan mengembangkan tingkat kebutuhan dan pengharapan yang sesuai dengan organisasi tempat karyawan bekerja. Hubungan ini diyakini mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi yang nantinya akan meningkatkan produktivitas yang tinggi bagi organisasi (Keller, *et al.*, dalam Anoraga, 1995).

Di dalam suatu organisasi kerja faktor hubungan antara rekan sekerja, atasan, dan bawahan sangat besar pengaruhnya terhadap perilaku individu dalam bekerja, sehingga organisasi itu dapat bertahan dan makmur (maju). Hal ini sejalan dengan pendapat Jewell dan Siegal (1990) yang mengatakan organisasi akan bertahan dan makmur asal saja berbagai macam komponen internal berfungsi secara harmonis, satu dengan yang lain dan sistem secara keseluruhan memelihara hubungan yang baik dengan lingkungannya. Hubungan yang harmonis antara satu dengan yang lain serta terpeliharanya hubungan yang baik dengan lingkungannya, hal ini menggambarkan iklim organisasi yang sehat atau mendukung (menyenangkan) (Robbins, 2008).

Apakah suatu organisasi menunjukkan iklim organisasi yang sehat atau mendukung (menyenangkan) atau tidak, tergantung kepada penilaian pribadi (karyawan yang bekerja pada perusahaan). Iklim yang muncul dalam organisasi



merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku para pekerjanya, sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, dkk (1985) bahwasanya iklim itu mempengaruhi para pekerja yang ada dalam organisasi itu (As'ad, 1995).

Sehubungan dengan iklim organisasi kerja ini, Kartono (1994) menunjukkan suatu fakta bahwa karyawan yang tidak merasa menjadi anggota suatu kelompok, tidak mempunyai perasaan loyalitas, selalu saja tidak ambil pusing terhadap sesuatu yang berlangsung di tempat kerjanya, senantiasa akan pindah-pindah kerja dari satu tempat ke tempat lain. Hal ini merupakan konsekuensi dari iklim organisasi kerja yang menurut persepsi pekerja tidak sehat atau tidak mendukung atau tidak menyenangkan. Sebaliknya karyawan yang tergabung dalam suatu kelompok kerja itu pada umumnya merasa mendapatkan sekuritas, merasa kerasan/betah, merasa bangga karena dia mendapatkan dukungan dari teman-teman sekerjanya dan dari atasan/pimpinannya. Lalu dia akan lebih giat berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Suyotno, 2001).

Penilaian yang dilakukan individu terhadap iklim organisasi, disebut dengan proses persepsi. Setiap individu dalam organisasi akan membuat persepsi yang berbeda tentang iklim organisasi dimana mereka berada. Individu cenderung untuk bertindak laku berdasarkan pandangannya mengenai lingkungan dan tidak selalu berdasarkan pada bagaimana keadaan lingkungan yang sebenarnya (Steers dan Black, 1994). Ini berarti bahwa iklim menjadi dasar bagi individu untuk menentukan sikap dan perilakunya dalam organisasi. Semakin banyak kesesuaian yang terjadi antara kondisi organisasi (SDM, keuangan dan sistem-sistem di

dalam perusahaan) dengan persepsi karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya (Anoraga, 2000).

Karyawan yang mempunyai persepsi positif terhadap iklim organisasi akan mengembangkan segala perilaku yang baik dalam bekerja antara lain bersikap menolong, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada konsumen, mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, bertoleransi terhadap hal-hal yang kurang dari harapan, dan dengan suka rela mau menjaga dan melindungi aset-aset perusahaan. Begitu juga sebaliknya, individu yang mempunyai persepsi negatif terhadap iklim organisasi akan mengembangkan perilaku yang buruk dalam bekerja dan produktivitas kerjanya akan menurun pula. Semakin baik iklim organisasi di dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggilah produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada karyawan produksi PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran, dimana berdasarkan hasil survey peneliti dari wawancara di lapangan kepada beberapa karyawan, mereka mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap iklim organisasi di perusahaan PT. Bakrie. ada yang menyatakan adanya hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya kerjasama yang baik antar karyawan, atasan juga mau memberikan motivasi kepada karyawannya agar mereka bekerja lebih semangat. Ada juga yang mengatakan kalau pimpinan kurang memotivasi karyawannya dan hubungan antara pimpinan dan karyawannya terkesan kaku. Tetapi rata-rata karyawan mengatakan kalau mereka tidak mempunyai kesempatan untuk mempromosikan jabatan mereka dan



pelayanan kesehatan/rumah sakit kurang memadai (petugas kesehatan yang tidak ramah, kurangnya persediaan obat dan dokter jaga)

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melihat bagaimana produktivitas kerja karyawan dengan persepsi iklim yang berbeda-beda ini dan melakukan penelitian dengan judul: Hubungan Persepsi terhadap Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Produksi PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui hubungan persepsi terhadap iklim organisasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat secara teoritis dari penelitian ini, peneliti diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia serta memperkaya sumber kepustakaan peneliti mengenai hubungan persepsi tentang iklim organisasi dengan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai penunjang penelitian lebih lanjut.



## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, sebagai masukan bagi perusahaan bagaimana menciptakan iklim organisasi yang baik (misalnya: membuat karyawan merasa betah/keras bekerja di perusahaan, membuat karyawan merasa bangga mendapat dukungan dari rekan sekerja dan dari atasan/pimpinannya) sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif dan perusahaan pun dapat memperoleh hasil sesuai dengan target perusahaan, yaitu meningkatkan produksi perusahaan dan perusahaan pun mendapat pengurangan/penghematan biaya yang seharusnya dikeluarkan untuk penerimaan karyawan baru.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Produktivitas Kerja

##### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Manusia sebagai salah satu dari sumber daya, memiliki peran yang penting dalam dunia usaha. Dalam bekerja, individu harus memiliki produktivitas dalam bekerja, karena pertumbuhan dan perkembangan perusahaan terletak pada tingkat produktivitas kerja itu sendiri. Peningkatan produksi dapat dilakukan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, sehingga masyarakat dapat menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri.

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental seseorang yang selalu berpandangan optimis sehingga dapat mempengaruhi peningkatan hasil kerja yang lebih baik lagi (Sinungan, 1992). Sedangkan Hallet, 1999 menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai suatu upaya secara fisik maupun rohani untuk mengembangkan kinerja sehingga dapat memproduksi hasil perusahaan yang berkualitas dan bermutu sesuai harapan perusahaan. Penjelasan tersebut juga didukung pendapat Sinungan, (1992) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berpandangan optimis sehingga selalu berusaha untuk dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih berkualitas (Sinungan,1992).

Anoraga, (2000) menjelaskan produktivitas kerja merupakan fungsi dari kepribadian dan kemampuannya dalam bekerja. Dalam hal ini apabila individu

memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, ditambah dengan keterampilannya dalam bekerja, maka hal ini akan menciptakan hasil kerja yang optimal.

Sutomo (Anoraga, 2000) menyatakan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem, dimana:

- a. Konsep ekonomis: Produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.
- b. Konsep filosofis: Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- c. Konsep sistem: Memberikan pedoman kehidupan bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerjasama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Pada dasarnya produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Tercapai atau tidaknya produktivitas tidak saja menentukan tercapai tidaknya jumlah produk yang ditargetkan akan tetapi efisiensi tidaknya biaya yang harus dikeluarkan. Sehubungan dengan itu, perusahaan perlu untuk melakukan berbagai upaya yang akan meningkatkan produktivitas dalam setiap kegiatannya (Azizah, 2009).



Sedangkan menurut Bambang (Anoraga, 2000) produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Untuk menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan, produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya (Anoraga, 2000).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu aktivitas fisik maupun otak yang dapat memproduksi hasil perusahaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Melalui proses kerja tersebut, maka seseorang akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya atau pencapaian pribadi seperti kebutuhan sosialisasi dan persahabatan.

## **2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja**

Untuk mencapai keberhasilan manajemen dari suatu organisasi, perlu diketahui faktor-faktor pendukung dari produktivitas kerja sehingga tujuan tercapai secara optimal. Menurut Sinungan (1992) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

### **a. Investasi**

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

penyempurnaan produk atau dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu usaha.

#### **b. Motivasi**

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

#### **c. Pendidikan**

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

#### **d. Pekerjaan yang menarik**

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

#### **e. Disiplin kerja**

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

biaya serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **f. Keterampilan**

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus, dan lain-lain.

#### **g. Sikap etika kerja**

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

#### **h. Gizi dan kesehatan**

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

#### **i. Tingkat penghasilan**

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



#### **j. Lingkungan kerja dan iklim organisasi**

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

#### **k. Teknologi**

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

#### **l. Sarana produksi**

Faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

#### **m. Jaminan sosial**

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

#### **n. Kesempatan berprestasi**

Setiap orang dapat mengembangkan prestasi yang ada dalam dirinya, dengan memberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Moekijat (1994) salah satu faktor pendukung produktivitas kerja karyawan adalah masa kerja. Individu yang bekerja pada perusahaan selama lebih dari satu tahun, sudah lebih memahami dan menguasai pekerjaannya dan hubungan diantara sesama karyawan sudah terjalin kedekatan satu sama lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor produktivitas adalah: investasi, motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim organisasi, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, kesempatan berprestasi, dan masa kerja.

### **3. Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Di beberapa negara maupun perusahaan pada akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat dengan pengukuran produktivitas. Adapun menurut Sinungan, (1992) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya menengahkan apakah meningkat atau berkurang.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

#### 4. Ciri-Ciri Individu yang Produktif

Menurut Sedarmayanti (dalam Azizah, 2009), ciri-ciri individu yang produktif adalah:

- a. Tindakannya konstruktif
- b. Percaya diri dan mempunyai rasa tanggung jawab
- c. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
- d. Mempunyai pandangan ke depan
- e. Mampu menyelesaikan persoalan
- f. Dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan yang baru
- g. Mempunyai pandangan positif dengan lingkungan
- h. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sedangkan menurut Timple (dalam Azizah, 2009) adalah:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
- b. Kompeten secara professional
- c. Kreatif dan inovatif
- d. Memahami pekerjaan
- e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan
- f. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti
- g. Dianggap bernilai oleh atasannya
- h. Memiliki catatan prestasi yang baik
- i. Selalu meningkatkan diri.



Kemudian menurut Sinungan (1992) bahwa individu yang produktif dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak bermalas-malasan dengan ngobrol atau membaca koran dan menelepon teman.
- b. Datang dan pulang pada tepat waktu.
- c. Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa, individu yang produktif adalah individu yang percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, selalu meningkatkan diri, memahami pekerjaannya, mampu berkompetensi secara profesional, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, kreatif dan inovatif.

## B. Persepsi Terhadap Iklim Organisasi

### 1. Pengertian Persepsi

Persepsi berasal dari bahasa Inggris, dari kata *perception* yang artinya daya tangkap atau penglihatan dimana hal ini dilihat dengan bagaimana seseorang melihat tentang sesuatu yang ada di sekitarnya. Persepsi ini sangat berkaitan dengan proses kognitif, seperti ingatan berpikir. Menurut Atkinson (1996), persepsi adalah dimana individu mengorganisasi dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan.

Menurut istilah, persepsi adalah proses dimana seseorang menjadi sadar akan sesuatu dalam lingkungan melalui indera-indera penglihatan yang dimiliki,

pengetahuan lingkungan yang diperoleh melalui interpretasi data indra untuk melihat tentang adanya sesuatu. Sistem persepsi tidak menerima masukan secara pasif, tetapi berupaya mencari penghayatan yang paling sesuai dengan data sensorik.

Persepsi adalah proses dimana seseorang menjadi sadar akan adanya rangsangan, apakah berupa benda, sifat atau hubungannya melalui alat indera. Dalam persepsi itu terkandung isi sensorik, namun apa yang dihayati akan dipengaruhi oleh pengalaman yang terbentuk dalam pengetahuan masa lalu. Persepsi tidak hanya merupakan informasi secara pasif dari stimulus yang mengenai alat indera, tetapi secara aktif akan diolah sehingga dapat membentuk informasi baru dan merupakan suatu usaha atau proses bagaimana seseorang menjadi sadar akan adanya informasi (Kurniawan, 2002).

Gibson, dkk mengatakan bahwa persepsi adalah suatu proses pengenalan maupun pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Sementara itu, Morgan menyatakan bahwa persepsi merupakan proses di dalam diri individu dalam membedakan stimulus yang satu dengan yang lain dan mengadakan interpretasi mengenai stimulus tersebut yang disebut persepsi (Gibson, dkk, 1989). Menurut Krech, peta kognitif individu bukanlah pengujian fotografik dari suatu kenyataan fisik, melainkan bersifat konstruktif pribadi yang kurang sempurna mengenai objek tertentu, juga diseleksi mengenai dengan kepentingan utamanya yang dipakai menurut kebiasaan (Suharnan, 2005).

Nort (1997) menjelaskan bahwa persepsi adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan individu. Karena individu akan memberikan arti yang



berbeda pada stimulus, maka persepsi setiap individu pada dasarnya tidak sama. Gibson (dalam Kurniawan, 2002) juga menyatakan bahwa persepsi mencakup kognisi (pengetahuan) yang meliputi penafsiran terhadap objek tertentu berdasarkan sudut pengalaman dan proses belajar.

Ahli lain Thoha (1995) menyatakan bahwa persepsi merupakan proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat indera yaitu indera penglihatan, pendengaran, peraba, perasa dan pencium. Selanjutnya menurut Kartono dan Gulo (1981) persepsi adalah proses dimana seseorang menjadi sadar akan sesuatu di dalam lingkungannya melalui indera yang dimilikinya (Legianto, 2007).

Matteson (1987) menyatakan bahwa persepsi adalah proses kognitif dimana seorang individu memberikan makna terhadap lingkungannya. Sebab, orang memberikan makna terhadap stimulus. Individu yang berbeda akan melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda (Suharnan, 2005).

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persepsi adalah proses kognitif yang terjadi dalam diri individu dimana individu menerima, menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan suatu objek. Objek persepsi adalah benda-benda, kejadian-kejadian, perilaku manusia, informasi verbal, situasi, dan sebagainya. Setelah objek tertentu dipersepsikan maka akan dihasilkan suatu keterangan atau informasi yang bermakna bagi individu.



## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses kognitif yang terbentuk pada individu dan hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Walgito (dalam Suhaman, 2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya persepsi terbagi dalam dua faktor, yaitu faktor stimulus atau lingkungan (eksternal) dan faktor dari dalam diri (internal). Kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam diri individu. Keadaan individu yang dapat mempengaruhi persepinya ada dua sumber, yaitu yang berhubungan dengan kejasmanian (fisiologi) dan yang berhubungan dengan segi psikologis.

Thoha (Legianto, 2007) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi terbentuknya persepsi, yaitu:

### a. Psikologis

Persepsi seseorang mengenai segala sesuatu dipengaruhi oleh keadaan psikologis. Penilaian terhadap suatu objek yang sama akan menghasilkan persepsi yang berbeda. Kondisi psikologis yang sedang tenang, akan berfikir rasional dan akan menghasilkan persepsi yang benar.

### b. Keluarga

Pengaruh yang besar terhadap individu adalah keluarga. Dari keluarga inilah individu pertama kali belajar mempersepsi sesuatu yang merupakan hasil imitasi dari anggota keluarga yang dekat dengannya. Hasil belajar itu akan selalu bertahan hingga dewasa. Apabila dalam suatu keluarga kedua orang tua selalu memandang sesuatu masalah dari sisi yang positif terhadap anaknya, maka anak terbiasa memandang segala sesuatu juga bersifat positif dan objektif.

### c. Kebudayaan dan Lingkungan

Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu juga merupakan faktor yang sangat kuat mempengaruhi persepsi. Persepsi terhadap objek selalu sama pada seluruh anggota masyarakat tertentu. Kesamaan persepsi itu merupakan hasil suatu kesepakatan seluruh anggota masyarakat tertentu yang selalu dipengaruhi oleh nilai-nilai atau norma yang dianut oleh kebudayaan setempat.

## C. Iklim Organisasi

### 1. Pengertian Iklim Organisasi

Ditinjau dari arti istilah iklim, maka dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau atmosfer dari suatu tempat kerja. Dalam konteks organisasi, maka iklim erat kaitannya dengan atmosfer psiko-sosial yang melingkupi suatu organisasi atau perusahaan, yang dapat dipersepsikan oleh anggota organisasi atau karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila atmosfer kerja dalam suatu perusahaan dirasakan para karyawannya positif maka hal ini akan menimbulkan perasaan senang, dan selanjutnya akan mengakibatkan adanya perasaan betah pada lingkungan pekerjaannya serta akan menimbulkan gairah dan semangat kerja bagi karyawannya. Demikian juga sebaliknya, apabila iklim kerja dinilai negatif maka akan menimbulkan perasaan tertekan dan bosan sehingga mereka menjadi kurang bergairah dan semangat kerja menjadi menurun (Kartono, 1994).

Para ahli dari barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Duncon (dalam Kartono, 1994)



mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurut model Pines (dalam Kartono, 1994) iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut:

- a. Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang ekonomi/gaji dan rendahnya motivasi.
- b. Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerjasama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- d. Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

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



cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga akan tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang terhadap apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik kondisi lingkungan kerja dari mulai keadaan tata letak ruang, jalur komunikasi, kebersihan, penerangan serta sejauh mana anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi (Kartono, 1994).

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja dalam organisasi dari mulai keadaan karyawan sampai dengan segala bentuk peraturan dan gaya kepemimpinan, sistem informasi, dan faktor lingkungan dalam organisasi tersebut yang akan mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai serta motivasi dari para karyawan.

## **2. Perkembangan/Pembentukan Iklim Organisasi**

Konsep terhadap iklim organisasi muncul dari pandangan Kurt Lewin (dalam Dipboye, *et. al.*, 1994), perilaku-perilaku individu dihasilkan oleh gabungan karakteristik pribadi (seperti: sifat-sifat kepribadian, kemampuan dan pengalaman) dengan lingkungan psikologis seseorang (cara seseorang memandang lingkungan di sekitarnya). Iklim organisasi merupakan lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan tersebut bisa berbentuk

departemen, unit organisasi atau organisasi secara keseluruhan. Iklim organisasi merupakan sistem yang dinamis sehingga mempengaruhi keseluruhan tingkah laku individu-individu yang ada di dalam organisasi serta mempengaruhi cara organisasi berinteraksi dengan organisasi yang lain. Iklim organisasi terbentuk melalui keyakinan bersama yang berkembang melalui interaksi antara anggota kelompok dengan lingkungan fisik dan lingkungan sosial organisasi (Lindell & Brandt, 2000). Dengan demikian, iklim organisasi dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh anggota-anggotanya (Legianto, 2007).

Menurut Glisson dan James (Robbins, 2008) iklim organisasi adalah persepsi individual karyawan yang disebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya. Jika karyawan dalam sebuah unit kerja yang khusus menyetujui persepsi mereka terhadap pengaruh dari lingkungan kerja, maka pembauran persepsi ini dapat menggambarkan iklim organisasi. Meskipun demikian, iklim organisasi diakui lebih merupakan kekayaan individual karyawan dibandingkan dengan pembauran persepsi individu.

Pengertian iklim organisasi yang hampir sama disampaikan oleh James dan Sells yang mengatakan, iklim organisasi merupakan persepsi individu terhadap lingkungan organisasi, yang didasarkan pada pemaknaan personal terhadap kebermaknaan lingkungan. Persepsi karyawan terhadap lingkungan lebih merupakan mediator dari respon sikap dan perilaku dibandingkan dengan karakteristik objektif dari lingkungan itu sendiri, oleh karena itu atribut-atribut lingkungan kerja yang bersifat langsung dan dekat dengan pengalaman individu



cenderung menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap persepsi iklim (Jewell & Siegal, 1990). Atribut-atribut dari lingkungan kerja yang relatif dekat dengan individu tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Iklim peran, yang berhubungan dengan tingkat kebingungan peran, tingkat konflik peran dan muatan peran.
- b. Iklim tugas/pekerjaan, meliputi: tingkat otonomi tugas, tantangan dan variasi pekerjaan.
- c. Iklim kepemimpinan, meliputi: penekanan pemimpin atas pencapaian tujuan, kepercayaan dan dukungan dari pemimpin, fasilitasi terhadap interaksi dalam pekerjaan dan pengaruh psikologis serta pengaruh hirarkis yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota organisasi.
- d. Iklim kelompok kerja, meliputi: kerjasama dalam kelompok dan kebanggaan menjadi anggota kelompok.
- e. Iklim organisasi, meliputi: aspek-aspek dalam lingkungan organisasi yang relatif dekat dengan pengalaman individu, berkaitan dengan keadilan dan objektivitas dari sistem imbalan, identifikasi individu terhadap organisasi serta perhatian dan kesadaran dari pihak manajemen organisasi terhadap anggota organisasi. Dimensi-dimensi iklim organisasi tersebut saling berhubungan satu sama lain dan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis individu karena berhubungan dengan karakteristik individu seperti kebutuhan, sistem nilai dan harapan-harapan anggota organisasi.

Pendapat senada juga disampaikan oleh Dipboye, *et. al.*, 1994, yang mengatakan, iklim organisasi mengacu pada akibat dari perilaku individu yang



disebabkan oleh perbedaan karakteristik pribadi dan perbedaan lingkungan psikologis dalam organisasi. Persepsi pribadi dari karyawan terhadap lingkungan organisasinya menghasilkan semacam profil karakteristik organisasional yang berpengaruh terhadap kepercayaan karyawan terhadap organisasi, hubungan karyawan dengan atasan, alur komunikasi antara bawahan dan atasan, hubungan dengan teman kerja serta proses pengambilan keputusan di dalam organisasi (Jewell & Siegal, 1990).

Menurut Dastmalchian, *et. Al*, 1989 (Luthans, 1998), iklim organisasi mengacu pada sebuah variabel atau seperangkat variabel yang mempresentasikan norma-norma, perasaan-perasaan dan sikap-sikap yang umumnya berlaku di sebuah tempat kerja. Iklim organisasi memiliki kapasitas untuk menyatakan atmosfer psikologis organisasi secara umum dan oleh karena itu, dapat berpengaruh terhadap kepuasan, motivasi dan pola-pola perilaku individu yang ada di tempat kerja. Iklim organisasi merefleksikan aspek-aspek penting dalam organisasi, seperti: hubungan antara karyawan dengan manajemen organisasi, situasi konflik dalam organisasi, struktur organisasi dan dapat menjelaskan konsep-konsep tentang hubungan-hubungan industrial (*industrial relations*).

Litwin mendefinisikan iklim organisasi sebagai seperangkat sifat-sifat yang dapat diukur dari suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada persepsi secara kolektif dari anggota-anggotanya. Pengertian ini mirip dengan pengertian iklim kerja dari Schneider, *et.al.*, 2002, yang mengatakan: iklim organisasi adalah konsensus dari karyawan yang terbentuk karena persetujuan yang terjadi dalam kelompok karyawan (*within group agreement*). Persetujuan yang kuat antara

kelompok karyawan dalam organisasi akan memunculkan kekuatan iklim (*climate strength*), tetapi jika tidak ada persetujuan antara kelompok karyawan menyebabkan kebingungan dan kekacauan dalam mencapai tujuan dan arah organisasi (Gibson dkk, 1989)

Memperhatikan pendapat-pendapat dan penjelasan-penjelasan beberapa ahli di atas, penulis berkesimpulan bahwa: iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami dan dipersepsi oleh karyawannya, mempengaruhi perilaku karyawan dan tergambar dari seperangkat sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Iklim organisasi tersebut terbentuk dalam kelompok kerja karyawan serta mempengaruhi nilai-nilai karyawan dalam menentukan kebutuhan dan kesejahteraannya.

### 3. Aspek-aspek yang Menjadi Iklim Organisasi

Telah diterangkan bahwa iklim organisasi adalah suatu keadaan yang mencerminkan suasana yang melengkapi lingkungan kerja, atau lingkungan psikologis organisasi yang di dalamnya terdapat kekuatan dari beberapa aspek, dan untuk mengukur iklim organisasi diukur dari aspek-aspek tersebut.

Alpin dan Corfts (Kartono, 2007) membagi aspek dari iklim organisasi yaitu:

- a. *Esprit of corps* yaitu merupakan semangat kesatuan yang ada diantara karyawan yang di dalamnya mengandung semangat kesatuan dalam kelompok. Aspek ini yang ditandai dengan adanya satu perasaan dan satu tujuan. *Esprit of Corps* adalah merupakan domensi dasar daripada "*morale of*



*working*” atau semangat kerja. Dalam penelitian dari Alpin dan Corpts (Kartono, 1994) bahwa semakin tinggi nilai dari *Esprit of Corpts* ini, maka semakin bergairah atau semakin bersemangat karyawan dalam bekerja.

- b. *Consideration of Supportive*, yaitu gambaran perasaan karyawan bahwa dirinya mendapat dukungan baik secara psikologis maupun sosial dari teman-temannya maupun dari pimpinan. Hal ini ditandai dengan kesediaan teman maupun pimpinannya untuk mengerahkan, mendorong, memberi pertimbangan, perhatian, sehingga karyawan merasa dirinya diperlukan sebagai “*Genuine Human Being*” atau sebagai individu yang mampu membuat sesuatu hasil kerja yang baik dan menakjubkan (Kartono, 1994).
- c. *Closed Supervision* yaitu perasaan dari karyawan yang merasakan bahwa pengawasan (supervisi) yang dilakukan pimpinan bukan suatu beban melainkan suatu kebutuhan dirinya dalam mengatasi persoalannya juga sebagai sarana yang baik atau memperbaiki sikap dan hasil pekerjaannya. Aspek *closed supervision* ini merupakan aspek yang utama untuk mencapai kuantitas dan kualitas hasil kerja. Disini dituntut kemampuan dan kemauan para pimpinan atau supervisor yang benar-benar dirasakan bahwa manfaatnya dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimum (Kartono, 1994).
- d. *Aloofness of Emotional* adalah berupa gambaran perasaan (emosi) karyawan yang mampu menerima keberadaan atasan sesuai dengan struktur organisasi (formal) maupun secara informal karena adanya anggapan karyawan bahwa



atasannya sebagai orang yang penting dan berguna untuk mencapai tujuannya dalam bekerja (Kartono, 1994).

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

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

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

penghargaan dan besarnya hadiah tidak sebanding dengan usaha yang diberikan maka akan menyebabkan iklim organisasi menjadi buruk.

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

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

#### **D. Produksi PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran**

PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet. Mulai dari bahan mentah sampai menjadi barang setengah jadi. Bahan baku pengolahan karet ini berasal dari latex (getah dari kebun) yang diambil dari perkebunan PT. Bakrie sendiri. Sampai di pabrik, latex dipindahkan ke dalam bak penampungan. Setelah itu diambil sampel untuk di uji coba di laboratorium PT. Bakrie untuk dilihat berapa persen DRC (*Dry*



*Rubber Content*) dari latex. Kemudian setelah hasilnya diketahui, latex yang di bak penampungan tadi, dipindahkan ke dalam bak yang ke dua untuk dibekukan dengan campuran asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) selama 1-2 kali 24 jam. Setelah beku, getah sudah dapat diolah dengan mesin produksi. Kemudian getah di pres, dikemas dalam plastik (34,7kg/bal) dan disusun dalam pallet (1 pallet = 1250kg), dan getah sudah dapat dijual.

## **E. Hubungan Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja**

Seperti yang diterangkan Steers dan Black, 1994 (Suyatno, 2001) iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Iklim organisasi itu sendiri merupakan “kepribadian” organisasi sebagaimana yang dilihat oleh para anggotanya menyangkut sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat dirasa para anggota yang ada di lingkungan kerja Steers dan Black, 1994 (Suyatno, 2001)

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan dalam pemenuhan kepuasan pribadi dengan mengembangkan tingkat kebutuhan dan pengharapan yang sesuai dengan organisasi tempat karyawan bekerja. Hubungan ini diyakini mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan oleh Keller, *et. al.*, 1997 (Anoraga, 1995).

Karyawan yang tergabung dalam suatu kelompok kerja yang pada umumnya merasa mendapatkan sekuritas, merasa kerasan/betah, merasa bangga



karena dia mendapatkan dukungan dari teman-teman sekerjanya dan dari atasan/pimpinannya. Lalu dia akan lebih giat berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Suyotno, 2001).

Ini berarti bahwa iklim menjadi dasar bagi individu untuk menentukan sikap dan perilakunya dalam organisasi. Semakin banyak kesesuaian yang terjadi antara kondisi organisasi (SDM, keuangan dan sistem-sistem di dalam perusahaan) dengan persepsi karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya (Anoraga, 2000).

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

## **F. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian dalam tinjauan pustaka dan landasan teori di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut : “Ada hubungan positif mengenai persepsi terhadap iklim organisasi dengan produktivitas kerja”. Semakin positif persepsi karyawan terhadap iklim organisasi suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin negatif persepsi karyawan terhadap iklim organisasinya, maka akan semakin rendah produktivitas kerjanya.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel

Sejalan dengan uraian-uraian teoritis yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka variabel- variabel dalam penelitian ini, adalah:

1. Variabel bebas : Persepsi Terhadap Iklim Organisasi
2. Variabel tergantung : Produktivitas Kerja
3. Variabel sertaan : - Masa kerja  
- Tingkat Pendidikan

#### B. Definisi Operasional Veriabel Penelitian

Defenisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu konstrak atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur konstrak atau variabel itu Kerlinger, 1990 (Legianto, 2007). Definisi operasional merupakan indikator yang sangat bermanfaat dalam pengumpulan data penelitian. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan dalam suatu jangka waktu tertentu yang dinilai oleh pimpinan yang berwenang

dalam perusahaan. Data mengenai produktivitas kerja ini diungkap dengan menggunakan dokumentasi perusahaan.

## **2. Persepsi Terhadap Iklim Organisasi**

Persepsi terhadap iklim organisasi adalah persepsi terhadap keadaan objektif lingkungan dan dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari perusahaan, yang berhubungan dengan pengalaman secara langsung karyawan terhadap keadaan kerja di dalam perusahaan. Aspek-aspek persepsi terhadap iklim organisasi terdiri dari: (1). Penilaian karyawan tentang semangat kesatuan kelompok (2). Penilaian karyawan tentang gambaran perasaan terhadap dukungan baik (3). Perasaan karyawan yang merasakan bahwa pengawasan pimpinan bukan suatu beban (4). Penilaian karyawan tentang gambaran emosi karyawan yang mampu menerima keberadaan atasan. Tinggi rendahnya persepsi terhadap iklim organisasi terhadap suatu perusahaan direpresentasikan dari skor yang diperoleh dari karyawan melalui skala persepsi tentang iklim organisasi yang dibuat oleh peneliti. Semakin tinggi skor yang diperoleh karyawan, maka semakin baik persepsi karyawan tentang iklim organisasi. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh karyawan, maka semakin buruk pula persepsi karyawan tentang iklim organisasi perusahaannya.

## **3. Masa Kerja**

Masa kerja adalah lamanya / banyaknya tahun mulai kapan seseorang telah terdaftar sebagai karyawan dalam suatu perusahaan, sampai dengan penelitian ini dilakukan. Data tentang masa kerja dilihat melalui dokumentasi perusahaan.



#### **4. Tingkat Pendidikan**

Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jenjang pendidikan formal yang terakhir dijalani karyawan. Data tingkat pendidikan dalam penelitian ini di dapatkan dari data dokumentasi perusahaan.

### **C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian. Populasi dapat berupa lembaga, individu, kelompok, dokumen atau konsep. Populasi adalah sekumpulan subjek penelitian yang terdiri dari manusia (Azwar, 2007).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran, tepatnya di bagian produksi yang berjumlah 98 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Azwar, 2007). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan dari jumlah populasi.

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini akan menggunakan seluruh populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto, 1993 (Azwar, 2007) yaitu apabila jumlah populasi relatif sedikit, yaitu apa bila populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya menjadi subjek penelitian dan hal ini dikenal dengan istilah penelitian populasi. Jumlah sampel dalam

penelitian ini adalah 98 orang karyawan bagian produksi PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran.

## **D. Metode dan Alat Pengumpul Data**

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

### **1. Dokumentasi Produktivitas Kerja**

Metode dokumentasi merupakan metode yang sering digunakan dalam suatu penelitian. Dokumentasi disini dapat diartikan sebagai catatan atau keterangan tertulis, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1996). Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mengetahui data mengenai produktivitas kerja karyawan.

### **2. Skala Iklim Organisasi**

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

Dipilihnya metode ini berdasarkan atas anggapan:

#### **1. Bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri**

2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
3. Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

## E. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat pengumpul data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (angket) terlebih dahulu dilakukan uji coba (try out) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

### 1. Validitas

Validitas pada dasarnya mengacu pada kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2007). Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakan tes tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *product moment*, dengan formulanya sebagai berikut (Nisfiannoor, 2009) :

$$r_{xy} = \frac{\sum_{XY} \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ \sum Y^2 \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$



Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi butir dengan total

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

$\sum X$  : Jumlah skor keseluruhan butir tiap subjek

$\sum Y$  : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

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

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

N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien  $r$  product moment pearson) sebenarnya masih perlu korelasi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien  $r$  menjadi lebih besar (Nisfiannoor, 2009). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula whole, yaitu sebagai berikut:

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

**Keterangan:**

$r_{.bt}$  = koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan part whole

$r_{.xy}$  = koefisien korelasi sebelum dikorelasi

$SD_y$  = standar deviasi total

$SD_x$  = standar deviasi butir

**2. Reliabilitas**

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajengan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subyek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Suryabrata, 2000). Dalam artinya yang paling luas reliabilitas alat ukur menunjuk kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya.

Pendekatan yang digunakan untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini adalah pendekatan pengukuran satu kali. Pendekatan pengukuran satu kali ini menghasilkan informasi mengenai keajengan (konsistensi) internal alat ukur, (Suryabrata, 2000).

Metode yang digunakan untuk menguji alat ukur ini adalah dengan rumus *Alfa Cronbach* (Azwar, 2007) sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_{ii}^2}{S_{X-Y}} \right)$$

Keterangan

$k$  = jumlah item/belahan

$\sum S_{ii}^2$  = jumlah varian belahan dalam tes

$S_{X-Y}$  = varian skor total (Cronbach, 1951)

## F. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

Analisis Predictor deskriptif melalui tendensi sentral yaitu untuk mendeskripsikan data yang berhubungan dengan variabel penelitian. Sementara untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan Analisis Multiple Regresion dengan tiga prediktor, dengan rumus:

$$Y = (k + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3)$$

(Ghozali, 2007)

Keterangan:

$Y$  : Hasil persamaan analisis regresi

$k$  : Bilangan konstanta

$a_1x_1$  : Koefisien Prediktor iklim organisasi

$a_2x_2$  : Koefisien Prediktor masa kerja

$a_3x_3$  : Koefisien Prediktor tingkat pendidikan



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

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

1. Hasil analisis *Multiple Regresion* diketahui bahwa ada hubungan signifikan positif antara persepsi karyawan tentang iklim organisasi dengan produktivitas kerja pada “karyawan produksi PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran. Dimana koefisien  $R = 0,501$  ;  $p = 0,00$ , berarti  $p < 0,01$ ”, artinya persepsi karyawan tentang iklim organisasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan penelitian ini, maka hipotesis diterima.
2. Sumbangan efektif yang diberikan oleh iklim organisasi sebesar 25,1%. Dari persentase ini dapat diketahui bahwa masih banyak faktor lain sebesar 74,9% yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang dalam penelitian ini tidak diteliti.
3. Karyawan PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran diasumsikan mempunyai produktivitas kerja yang rendah. Dimana mean hipotetik = 2130,102 dan mean empiriknya = 2097,5510. Begitu juga persepsi karyawan tentang iklim organisasi diketahui jelek/buruk yang dapat dilihat dari mean hipotetiknya = 167,00 sementara mean empiriknya = 129,400.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan untuk perusahaan, subjek dan peneliti selanjutnya adalah :

### 1. Saran Untuk Perusahaan

Iklim organisasi di perusahaan menjadi sedemikian penting, sebab hal tersebut akan turut menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Persepsi karyawan yang negative terhadap iklim organisasinya, bisa berdampak buruk juga terhadap produktivitas kerjanya. Apabila kondisi ini terus terjadi, maka dapat menjadi sinyal berbahaya bagi perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka disarankan kepada pihak PT.Bakrie Sumatera Plantations Tbk Kisaran untuk mengadakan perubahan manajemen perusahaan dengan secepatnya, sehingga karyawan merasa lebih diperlakukan dengan baik dan dapat menimbulkan citra positif dari karyawan terhadap pimpinan perusahaan. Karena persepsi karyawan yang positif tentang iklim organisasi perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

### 2. Saran Untuk Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan diasumsikan rendah dan karyawan juga mempunyai persepsi yang jelek/buruk terhadap iklim organisasi di perusahaan. Berhubungan dengan hal tersebut, maka disarankan kepada karyawan untuk dapat menjaga hubungan positif dengan pimpinan perusahaan maupun dengan karyawan lain. Selain itu

disarankan juga kepada karyawan untuk meningkatkan kesadaran diri agar dapat bekerja lebih produktif dan semaksimal mungkin sehingga produktivitas kerja meningkat. Jika produktivitas kerja meningkat, perusahaan maju dan otomatis karyawan akan makmur. Tetapi jika produktivitas kerja terus menurun, maka perusahaan bisa tutup/bangkrut dan itu juga akan merugikan karyawan, karena karyawan akan kehilangan pekerjaannya.

### 3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Secara umum hasil penelitian menggambarkan bahwa produktivitas kerja karyawan dibentuk oleh iklim organisasi hanya memberikan sumbangan 25,1%, hal ini berarti masih terdapat 74,9% faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yang dalam penelitian ini tidak diteliti. Maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk : mencari variabel atau faktor lain yang diperkirakan dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan (misalnya : investasi, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan kesempatan berprestasi), sampel penelitian sebaiknya tidak pada bagian produksi (misalnya : bagian staf kantor atau bagian jasa).



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja Cetakan Pertama*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, P & Suyanti, S. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara.
- As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azizah, R. 2009. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji Al-Ansor Medan*. Fakultas Psikologi Medan Area: Medan.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2007. *Penyusunan Skala Psikologi Cetakan IX*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gibson, J, Ivancevich & Donnelly. 1989. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Ke IV*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Jewell, L, N & Siegal, M. 1990. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern (terjemahan : Pudjaatmaka & Meitasari, 1998)*. Jakarta : Arcan.
- Kartono, Kartini. 1994. *Psikologi Sosial Untuk Mangement Perusahaan dan Industri*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, J. 2002. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan Langsung dan Iklim Organisasi dengan Efikasi Diri pada Tenaga Penjualan Asuransi*. Yogyakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada.
- Legianto. 2007. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Sejahtera Group di Medan*. Fakultas Psikologi Medan Area: Medan.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior (Terjemahan)*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- Moekijat. 1994. *Perencanaan SDM*. Bandung : Mandar Maju.
- Nisfiannoor, M. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Siagian, S. 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. 1992. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- P. Robbins, S. & A.Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suharnan. 2005. *Psikologi Kognitif*. Jakarta : Bina Rupa.

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

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

Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa-Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.

