

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DENGAN SIKAP KERJA KARYAWAN PADA  
PT. SURYAMAS LESTARI PRIMA  
MEDAN - BATANG KUIS KM. 5**

Oleh :

*Eka Putra Lubis*

No. Stb. : 85 600 174

N I R M : 851307500133



**INDUSTRI DAN ORGANISASI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
1995**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24



## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun masih sangat sederhana.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa keberhasilan penulisan skripsi ini tiada lain berkat ridho Allah SWT, melalui bantuan, bimbingan dan kerja sama dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini, dengan setulus hati penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. H. Amiruddin Rangkuti selaku dosen pembimbing utama dan Drs. FL. Tobing. MA selaku dosen pembimbing kedua yang telah rela meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukannya untuk membimbing serta memberi petunjuk pada penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Rektor, Abangda Ir. Zulkarnain. Lubis. MS (Pembantu Rektor.I), Bapak Ir. Syarifuddin. Siregar, yang tidak henti-henti mendorong penulis untuk menyelesaikan penulisan ini.
3. Bapak Drs. H. Agus salim Siregar (Almarhum) beserta keluarga YHAS UMA yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan berbagai fasilitas dalam menuntut ilmu.
4. Ayahndaku Wisnoe AR. Lubis dan Mamaku R.A. Dahlia (Almarhum) yang telah mendidik dan membesarkan sehingga, dapat mengenyam pendidikan Perguruan Tinggi.



5. Teman-temanku seluruh Assisten Fak. Psikologi khususnya Dra. Nini Sriwahyuni (Sek. Jurusan Psikologi Industri), Dra. Afis, Dra. Vina, Dra. Sarinah, Dra. Dede, Ir. Asmah Indrawati, Fajar Bahusni Siregar SE dan mungkin banyak lagi tidak dapat penulis ingat satu-persatu sehingga tidak bisa dicantumkan namanya namun hanya bisa mengucapkan banyak terima kasih atas dorongannya.
6. Adikku Ricad dan teman dekatku Dessy, kak Siti Hawa yang senantiasa berkomunikasi dirumah sehingga mendorongku untuk segera menyelesaikannya.

Akhirnya penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu secara moril maupun materil sehingga terwujudnya skripsi ini.

Diatas segalanya, ucapan dan ungkapan terima kasihku tiada lain hanya lah tercurah kepada Allah SWT Yang Maha Pemurah dan semoga cita-citaku terwujud dan dapat bermanfaat bagi kita sekalian.

Penulis

Agustus 1995

EKA PUTRA LUBIS

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	
Halaman Pengesahan .....	i
Halaman Persembahan .....	ii
Halaman Motto .....	iii
Ucapan Terima Kasih .....	iv
Daftar Isi .....	vi
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	4
C. Manfaat Penelitian .....	4
1. Manfaat Praktis .....	4
2. Manfaat Teoritis .....	4

<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b> .....	<b>5</b>
<b>A. Sikap Kerja</b> .....	<b>5</b>
1. Pembahasan mengenai Sikap .....	5
1.1 Pengertian Sikap .....	5
1.2 Struktur Sikap .....	6
1.3 Karakteristik Sikap .....	8
1.4 Pembentukan dan Perubahan Sikap .....	9
1.5 Pengaruh Pendidikan terhadap pola pembentukan Sikap .....	12
1.6 Pengaruh Sikap terhadap Kepuasan Kerja .....	14
2. Pembahasan mengenai pengertian Kerja .....	14
2.1 Manfaat Sosial .....	16
2.2 Manfaat Ekonomi .....	16
2.3 Manfaat Psikologis .....	17
3. Pembahasan mengenai Sikap Kerja .....	18
3.1 Pengertian Sikap Kerja .....	18
3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Sikap Kerja .....	23
<b>B. Iklim Organisasi</b> .....	<b>25</b>
1. Pengertian Iklim .....	25
2. Pengertian Organisasi .....	26
2.1 Azas-Azas Organisasi .....	27
2.2 Tujuan Organisasi .....	29



3. Pengertian Iklim Organisasi .....	30
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi .....	32
C. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Sikap Kerja .....	35
D. Hipotesis .....	36
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN .....	37
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian .....	37
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	37
C. Populasi dan pengambilan Sampel .....	39
D. Metode Pengumpulan Data .....	40
1. Alat Pengumpul Data .....	40
2. Skala Sikap Kerja .....	41
a. Sikap terhadap tugas .....	41
b. Sikap yang berhubungan antara manusia yang satu dengan yang lain (Hubungan Interpersonal) .....	41
c. Sikap terhadap perusahaan secara umum .....	41
3. Skala Iklim Organisasi .....	43

4. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	46
a. Validitas Skala Sikap Kerja dan Iklim Organisasi .....	46
b. Reliabilitas Skala Sikap Kerja dan Iklim Organisasi ..	47
E. Metode Analisis Data .....	48
BAB IV. PELAKSANAAN, ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN .....	49
A. Lokasi Penelitian dan Sejarah Perusahaan .....	49
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	52
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	53
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Sikap Kerja .....	53
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Iklim Organisasi ..	54
D. Hasil Analisis Data .....	57
1. Analisis Diskriptif .....	57
2. Analisis Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat ..	58
BAB V. DISKUSI dan SARAN .....	61
A. Diskusi .....	61

UNIVERSITAS MEDAN AREA

B. Saran-saran	.....	62
C. Kesimpulan	.....	63
DAFTAR PUSTAKA	.....	65





# BAB I PENDAHULUAN

## A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Dewasa ini laju pertumbuhan ekonomi berkembang sangat pesat, dimana pembangunan-pembangunan fisik muncul diberbagai daerah. Hal inilah mendorong perusahaan-perusahaan yang berskala kecil maupun yang besar turut ambil bagian dalam mengembangkan usahanya masing-masing di berbagai sektor khususnya bidang industri.

Berkenaan dengan ini Pemerintah juga telah membuka pintu yang selebar-lebarnya dan memberi kesempatan kepada pihak swasta untuk menginvestasikan dan mengembangkan usahanya di Indonesia. Kondisi ini yang akan menimbulkan suatu persekutuan yang mengakibatkan kompetisi diantara perusahaan dalam merebut pangsa pasar agar produksi yang ingin dicapai semaksimal mungkin sesuai dengan target perusahaan. Bagi yang ingin memenangkan kompetisi antar perusahaan, maka mereka harus jeli melihat dan meneliti keberadaan sumber daya manusianya masing-masing, sehingga berguna untuk mendapatkan pemecahan bagi masalah-masalah yang berkenaan dengan penggunaan tenaga manusia dalam proses produksi agar dunia bisnis, industri, manajemen dan employeeed mampu menggunakan prosedur yang lebih tepat untuk memecahkan masalah kemanusiaan di bidang bisnis industri dan administrasi.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam organisasi serta memiliki potensi yang sangat besar untuk pencapaian tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya para individu berintegrasi dengan alat-alat yang digunakan maupun dengan karyawan lainnya seperti bawahan, teman sekerja atau atasan. Karyawan sebagai pekerja merupakan faktor yang terpenting di antara sumber daya yang berpengaruh pada produksi. Akibat tersebut, maka karyawan menjadi perhatian utama karena karyawan bukan benda mati, namun mereka sangat berperan sebagai faktor penunjang produksi dan juga mempunyai perasaan dan kehendak. (Manullang, 1988).

Sebagai suatu individu, maka karyawan pada suatu organisasi memiliki perbedaan kebutuhan dan kepentingan secara individual. Adanya perbedaan kebutuhan dan kepentingan ini akan menghasilkan sikap kerja dan tingkah laku kerja yang berbeda diantara individu, sebab manusia dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern adalah aspek-aspek psikologi dan perbedaan sistem nilai yang dianut oleh individu dan hal ini bisa dikatakan terlihat dalam sikap dan tingkah laku. Sistem nilai yang dianut akan mempengaruhi seorang individu dalam mempersepsikan sesuatu objek atau peristiwa dan akan menyebabkan mereka berespon atau bertingkah laku tertentu. Sedangkan faktor ekstern adalah faktor yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku seorang dalam situasi kerja seperti kebudayaan, situasi dan kondisi kerja, hubungan yang terjalin dalam kelompok, pengalaman, sistem manajemen dan sistem promosi. Kondisi seperti ini membentuk harapan karyawan mengenai konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan yang akan dilakukan.

Sikap mempunyai pengaruh yang besar di dalam diri seorang, karena sikap menentukan cara-cara seseorang bertingkah laku dalam menghadapi objek tertentu (Mar'at, 1981). Sikap kerja memcerminkan pengalaman yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA



menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan serta harapan terhadap masa depan. Sikap kerja para karyawan ini merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, sebab hal itu dapat mempengaruhi hasil kerja, oleh karena itu dengan diketahuinya sikap seseorang, maka dapat diprediksikan tingkah laku yang akan terjadi. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap kerja adalah respon seorang karyawan terhadap pekerjaannya sehingga sikap kerja seseorang itu akhirnya dapat mempengaruhi tingkah laku dalam dunia kerja.

Berbicara mengenai sikap kerja, maka ternyata cukup banyak sekali faktor yang mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi sikap kerja ini adalah iklim dari organisasi tempat karyawan itu sendiri bekerja, sebagaimana diketahui bahwa iklim organisasi merupakan motor atau penerak dalam motivasi kerja seseorang. Iklim organisasi yang tidak menyenangkan akan mengakibatkan terjadinya sikap kerja yang kurang baik yang pada akhirnya juga akan menurunkan semangat dan produktifitas kerja seseorang.

Iklim organisasi itu sendiri adalah merupakan susunan yang tercipta dalam suatu organisasi baik secara fisik maupun psikis yang dapat memungkinkan seseorang untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi itu sendiri, kemudian organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan karyawan mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perseorangan (Gibson. dkk, 1987).

Selanjutnya bila iklim dari suatu organisasi sudah tercipta dengan baik maka karyawan akan mempunyai sikap kerja yang positif lebih bergairah dalam bekerja dan mempunyai produktifitas kerja yang lebih tinggi.

Mengingat pentingnya Perusahaan-perusahaan Besar dan berkembang saat ini

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24

untuk melihat hubungan Iklim Organisasi yang kondusif terhadap sikap kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal, maka hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mengajukan judul dari penelitian ini yaitu "Hubungan antara iklim organisasi dengan sikap kerja"

## B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari pada penelitian ini adalah ingin mengetahui dan mencari kejelasan mengenai sampai sejauh mana hubungan antara iklim organisasi dengan sikap kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Surya-mas Lestari Prima. Medan-Batang Kuis Km 5.

## C. MANFAAT PENELITIAN

### **1. Manfaat Praktis**

Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan sebagai bahan pertimbangan khususnya dalam meningkatkan Iklim Organisasi dan sikap kerja positif dari karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan secara optimal dapat dilaksanakan dengan baik.

### **2. Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya serta dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan pada umumnya dan sebagai bahan masukan pada psikologi industri dan organisasi pada khususnya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. SIKAP KERJA

#### 1. Pembahasan mengenai Sikap

##### 1.1. Pengertian Sikap

Berbicara mengenai masalah sikap sama pentingnya dengan masalah-masalah lain. Setiap ahli mempunyai pendapat yang berbeda mengenai masalah sikap ini. Sadli(1988) memberi pengertian tentang sikap sebagai suatu konstruk atau suatu abstraksi yang tidak bisa diamati secara langsung. Sikap merupakan komponen kehidupan mental yang menyatakan diri secara langsung atau tidak langsung melalui proses-proses yang jelas seperti stereotip, keyakinan, pernyataan verbal atau reaksi, ide dan opini.

Sedangkan Sarwono (1974) mengemukakan bahwa sikap sebagai suatu kesiapan pada diri seseorang untuk bertindak. Sikap dapat bersifat positif dan juga negatif dalam hubungan dengan objek. Sikap positif mempunyai kecenderungan untuk mendekati, menyenangkan dan mengharapkan objek tertentu. Sikap negatif mempunyai kecenderungan untuk menjauhi, menghindari dan tidak menyukai objek tertentu.

Menurut Thurstone (dalam Walgito, 1983) sikap adalah merupakan suatu tindakan afeksi baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek. Sikap yang positif yaitu sikap senang, sikap menerima atau sikap setuju, sedangkan sikap negatif menolak dan tidak senang. Selanjutnya Krech dan Crutchfield (dalam Sears, 1988) berpendapat

bahwa sikap merupakan keadaan dalam diri individu merupakan penggabungan diri motivasi, emosi, persepsi dan cognisi yang terus menerus berhubungan dengan beberapa aspek dalam dunia kehidupan individu.

Berkenaan dengan sikap, Gerungan (1981) juga berpendapat bahwa sikap adalah suatu kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap terhadap objek tadi, dengan kata lain sikap adalah sebagai suatu kesediaan dalam diri seseorang untuk bereaksi terhadap suatu hal.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas dapatlah di simpulkan bahwa sikap adalah suatu kecenderungan untuk bereaksi terhadap suatu objek, baik tindakan yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif, antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Sikap merupakan pandangan dan perasaan yang disertai oleh kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikapnya.
- b. Sikap mempunyai obyek yang berupa orang, situasi, benda, peristiwa, nilai atau sistem.
- c. Pada sikap terkandung penilaian positif atau negatif dan perasaan senang atau tidak senang terhadap obyek tertentu.
- d. Pengetahuan dan Pengalaman seseorang akan mempengaruhi penilaian terhadap suatu obyek sekaligus juga mempengaruhi sikapnya.

## 1.2. Struktur Sikap

Sikap merupakan pengaturan atau pengorganisasian dari proses persepsi, cognisi, emosi, dan kecendrungan bertindak atau bereaksi terhadap suatu obyek. Dilihat dari struktur sikap terdiri atas tiga komponen yang saling menunjang, yaitu komponen kognitif, afektif, dan konatif. Komponen kognitif berupa hal yang dipercaya oleh subyek, komponen afektif merupa-



kan perasaan yang menyangkut aspek emosional, dan komponen konatif merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu (Krech dkk., 1962).

Penjelasan lebih lanjut dengan apa yang dimaksud :

- a. Komponen kognisi, adalah komponen sikap yang terdiri dari sejauhmana pengenalan individu terhadap obyeknya. Misalnya sikap seseorang pekerja terhadap kondisi kerja yang tidak memperlihatkan hubungan yang sehat antara atasan dengan bawahan, hal ini yang akan mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan produktifitas menurun.
- b. Komponen afektif, adalah komponen yang menunjukkan bagai mana hubungan emosi dengan suatu obyek. Sikap dari komponen ini adalah evaluatif dan sifat ini akan menentukan arah komponen sikap yang lain. Jadi setelah mengenal suatu obyek, maka orang tersebut akan mempunyai perasaan menyukai (menerima) atau perasaan tidak menyukai (tidak menerima).
- c. Komponen konatif, adalah komponen sikap yang menunjukkan kecenderungan untuk bertindak, yang berarti tingkah laku akan dihubungkan dengan sikap. Pernyataan dari komponen ini dapat bersifat verbal yaitu apa yang diucapkan oleh individu, dan dapat bersifat non verbal yaitu apa yang benar-benar dilakukan individu terhadap obyeknya. Misalnya atasan memberikan perbedaan dalam memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir kepada karyawannya (tidak berlaku obyektif), sehingga ada perasaan kecewa dan hal ini yang akan menimbulkan sikap kerja yang negatif (sering tidak hadir/absen).

kan perasaan yang menyangkut aspek emosional, dan komponen konatif merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu (Krech dkk., 1962).

Penjelasan lebih lanjut dengan apa yang dimaksud :

- a. Komponen kognisi, adalah komponen sikap yang terdiri dari sejauhmana pengenalan individu terhadap obyeknya. Misalnya sikap seseorang pekerja terhadap kondisi kerja yang tidak memperlihatkan hubungan yang sehat antara atasan dengan bawahan, hal ini yang akan mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan produktifitas menurun.
- b. Komponen afektif, adalah komponen yang menunjukkan bagai mana hubungan emosi dengan suatu obyek. Sikap dari komponen ini adalah evaluatif dan sifat ini akan menentukan arah komponen sikap yang lain. Jadi setelah mengenal suatu obyek, maka orang tersebut akan mempunyai perasaan menyukai (menerima) atau perasaan tidak menyukai (tidak menerima).
- c. Komponen konatif, adalah komponen sikap yang menunjukkan kecenderungan untuk bertindak, yang berarti tingkah laku akan dihubungkan dengan sikap. Pernyataan dari komponen ini dapat bersifat verbal yaitu apa yang diucapkan oleh individu, dan dapat bersifat non verbal yaitu apa yang benar-benar dilakukan individu terhadap obyeknya. Misalnya atasan memberikan perbedaan dalam memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir kepada karyawannya (tidak berlaku obyektif), sehingga ada perasaan kecewa dan hal ini yang akan menimbulkan sikap kerja yang negatif (sering tidak hadir/absen).



### 1.3. Karakteristik Sikap

Seperti telah disebutkan bahwa sikap yang diartikan respon evaluatif adalah dalam merespon sesuatu individu didasari oleh proses evaluasi dalam dirinya sehingga bisa berbentuk baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, positif atau negatif, dan menolak atau menerima. Sehubungan dengan hal tersebut Sherif dan Sherif (dalam Gerungan, 1983) mengemukakan ciri-ciri sikap, adalah sebagai berikut:

- a. Sikap bukan dibawa sejak lahir, melainkan dibentuk atau dipelajari seseorang sepanjang perkembangan dalam berhubungan dengan obyek yang ada disekitarnya. Sifat ini yang membedakan sikap dengan sifat motif-motif biogenesis, rasa lapar, haus, kebutuhan akan istirahat, dan penggerak kegiatan manusia yang menjadi pembawa sejak lahir.
- b. Sikap dapat berubah-ubah, oleh sebab itu sikap dapat dipelajari. Kesimpulannya bahwa individu dapat berubah apabila terdapat keadaan dan syarat-syarat tertentu yang mempermudah berubahnya sikap individu.
- c. Objek sikap dapat merupakan suatu hal tertentu, yang juga dapat merupakan kumpulan hal-hal tersebut.

Sikap mempunyai segi cognisi dan segi afeksi, kedua segi inilah yang membedakan sikap dari kecakapan-kecakapan atau pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki oleh individu. Sikap tidak semua sama dalam memprediksi prilaku, sikap yang terbentuk berdasarkan intraksi secara langsung dengan objek sikap menunjukkan konsistensi yang lebih besar dengan tingkah laku dari pada terbentuk melalui aspek lain, contohnya bacaan. Facio (dalam Brigham, 1991) mengatakan bahwa suatu sikap yang didasarkan pada pengalaman langsung lebih berkaitan erat dengan citra-diri. Sikap juga

UNIVERSITAS MEDAN AREA

dapat terjadi melalui pengolahan kognitif yang mengarah pada perilaku. William dan Facio (dalam Brigham, 1991) menemukan bahwa sikap berdasarkan pengolahan kognitif memerlukan waktu yang lebih singkat dalam berespon dan menunjukkan suatu hubungan yang sangat signifikan pada sikap-perilaku.

Sax (dalam Azwar, 1988) menyatakan bahwa ada beberapa karakteristik sikap, yang meliputi arah, intensitas, keluasan, konsistensi, dan spontanitas. Suatu sikap mempunyai arah, artinya sikap menunjukkan apakah seseorang menyetujui atau tidak menyetujui, mendukung atau tidak mendukung, memihak atau tidak memihak terhadap suatu objek sikap. Seseorang mempunyai pendukung terhadap suatu objek berarti mempunyai sikap yang mengarah positif terhadap objek sikap.

Intensitas atau kekuatan pada tiap orang akan berbeda satu dengan yang lainnya, maksudnya yang satu lebih bersikap positif dari pada yang lain atau sebaliknya. Keluasan menunjukkan luas tidaknya cakupan aspek objek yang disetujui oleh seseorang, sedangkan konsistensi ditunjukkan oleh kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan oleh subjek dengan respon terhadap objek, dan konsistensi ini juga ditunjukkan dengan tidak adanya kebimbangan dalam bersikap. Sikap pada dasarnya merupakan sesuatu yang tidak nyata namun dapat dipelajari dan diukur dengan metode pengukuran tertentu.

#### 1.4. Pembentukan dan Perubahan Sikap

Perkembangan sosial dan sikap seseorang makin lama makin sempurna, terutama pada masa adolesen, sebab pada masa tersebut pengaruh lingkungan terutama lingkungan teman sebaya memberikan pengaruh yang kuat pada pembentukan corak kepribadian seseorang. Berkenaan dengan ini Gerungan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24



(1983) mengatakan bahwa faktor intern dan faktor ekstern memegang peranan dalam pembentukan sikap.

Faktor intern misalnya selektifitas, adalah daya pilih atau minat perhatian seseorang untuk menerima dan mengolah pengaruh-pengaruh yang datang dari luar dirinya, sedangkan faktor ekstern adalah faktor di luar individu yang bisa mempengaruhi sikap, misalnya interaksi dengan kebudayaan manusia yang sampai kepada seseorang melalui alat komunikasi.

Sedangkan menurut Azwar (1988) faktor pengalaman pribadi serta faktor emosi yang ada dalam diri individu juga dapat mempengaruhi pembentukan sikap seseorang. Melalui pengalaman pribadi seseorang terhadap objek psikologis, maka orang akan mempunyai tanggapan dan penghayatan terhadap sesuatu. Selanjutnya tanggapan penghayatan tersebut akan menjadi dasar terbentuknya sikap. Sikap dapat pula terbentuk karena didasari oleh emosi, sikap merupakan penghayatan yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan untuk mekanisme pertahanan ego, sebagai contoh adalah prasangka.

Perubahan sikap berarti perubahan dari kesiapan individu untuk mengambil keputusan, perubahan yang dimaksud adalah dalam memberikan keputusan terhadap suatu obyek yang berasal dari keadaan negatif ke positif atau sebaliknya, atau perubahan dari satu kesiapan ke kesiapan yang lain dalam penentuan kebutuhan akhir, Sherif dan Sherif (dalam Indati, 1996).

Sikap dapat berubah tergantung dari:

- Seberapa besar nilai (value) sikap itu bagi seseorang,
- Kepribadian orang tersebut, yaitu tingkat kecerdasan, cognisi, dan gaya seseorang,

- Seberapa jauh sikap mendapat dukungan dari kelompoknya,
- Adanya informasi yang diperoleh seseorang pada situasi komunikasi, berupa isi dan bentuk komunikasi, komunikator, dan media komunikasi,
- Seberapa jauh keterikatan orang tersebut pada kelompok sehingga ia dapat menyesuaikan sikapnya dengan sikap kelompok.

Selanjutnya (Krech dkk, 1962) berpendapat bahwa sikap dapat terjadi dalam dua bentuk :

- a. Concurrent change, yaitu perubahan sikap yang sebangun, seperti perubahan sikap seseorang dari netral ke positif atau dari netral ke negatif.
- b. Inconcurrent change, yaitu perubahan sikap yang bertentangan arah, seperti dari sikap positif ke negatif atau sebaliknya.

Walgito (1990) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap individu, yaitu:

- a. Faktor individu sendiri atau faktor dalam yang merupakan faktor penentu, apakah sesuatu dari luar diterima atau tidak.
- b. Faktor luar yaitu keadaan yang ada diluar individu yang merupakan rangsangan untuk membentuk atau mengubah sikap. Hal ini dapat terjadi secara langsung atau tidak langsung adalah dengan menciptakan situasi yang memungkinkan dapat menimbulkan atau menstimulasi berubah atau terbentuknya sikap yang dikehendaki.

Faktor yang dapat membentuk atau mengubah sikap secara tidak langsung adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24



- a. Kekuatan dalam bentuk, kekuatan fisik seperti alat negara, kekuatan ekonomi, peralatan-peralatan ataupun undang-undang.
- b. Mengubah norma kelompok yang sudah menjadi norma anggotanya yang memberi corak sebagai sikapnya, maka dengan mengubah norma kelompok tersebut akan berubah pula sikap anggotanya.
- c. Mengubah acuan kelompok.
- d. Membentuk kelompok baru.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap itu disebabkan oleh adanya faktor dari dalam diri individu maupun dari luar, sehingga tidak selamanya sikap dapat diubah, hal ini tergantung dari pengalaman apa yang dialami individu pada situasi dan kondisi yang dihadapinya.

### 1.5. Pengaruh Pendidikan Terhadap Pola Pembentukan Sikap

Telah dijelaskan diatas bahwa adanya proses pengalaman individu terhadap objek tertentu dari hasil interaksi seseorang dengan suatu kegiatan akan menentukan sikap tertentu dan latar belakang pendidikan serta lingkungan dimana individu berada akan mempengaruhi cara berfikirnya pula. Semakin lama ia mengadakan intraksi terhadap suatu kegiatan akan semakin banyak pengalaman yang diperolehnya. Hal ini akan mempengaruhi sikapnya dan apabila ia minim terhadap suatu intraksi kegiatan maka akan sedikit pengalaman yang diperolehnya. Keadaan ini juga akan mempengaruhi sikap. Oleh sebab itu bentuk intraksi sosial adalah salah satu pendidikan yang mempengaruhi kehidupan seseorang.

Meichati (1967) mengatakan bahwa pendidikan adalah pengalaman yang memberikan pengertian, pandangan dan penyesuaian bagi seseorang yang menyebabkan ia berkembang. Pendidikan mempunyai pengaruh yang dinamis dalam perkembangan jasmanik, jiwa dan sosial. Jadi apabila seseorang yang sedang mengalami perkembangan yang akan berkembang pula kecerdasan, perhatian, dan pengalamannya. Hal tersebut akan dinyatakan dalam sikap atau prilaku terhadap suatu obyek. Oleh karena itu individu yang berpendidikan lebih tinggi akan lebih luas perkembangan pribadi dan pengalaman dari pada individu yang berpendidikan rendah, dan akan lebih mudah mengikuti perkembangan lingkungan zaman dan dapat memecahkan masalah yang dihadapinya.

Minimnya pengertian dan pengetahuan terhadap suatu hal akan mengakibatkan ketidak pastian seseorang dalam menentukan sikap. Suwarni (1982) telah melakukan penelitian di Kotamadya Yogyakarta, telah memperoleh hasil bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin positif sikap seseorang terhadap pemecahan masalah, dan pendidikan juga akan menghasilkan manusia yang dapat berfikir objektif, ilmiah, dan terbuka dan pengalamannya makin terbuka lebar. Cara inilah yang akan mempengaruhi cara berfikir dan bersikap terhadap suatu masalah.

Dari kesimpulan diatas, maka pendidikan merupakan proses belajar yang disusun secara sadar dan sengaja untuk mendapatkan pengalaman tertentu. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka akan semakin banyak pengalaman yang diperolehnya, inilah yang akan mempengaruhi cara berfikir, berkehendak, dan berkemauan dalam menentukan sikapnya terhadap objek. Sebaliknya semakin terbatas dan singkat pendidikan seseorang, maka akan semakin minim pengalaman yang diperoleh, sehingga hal ini juga akan mempengaruhi sikapnya pula dalam menentukan objek.

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

Access From (repository.uma.ac.id)26/8/24

Document Accepted 26/8/24



### 1.6. Pengaruh Sikap terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah wujud manifestasi tingkah laku individu yang diakibatkan oleh proses pembentukan sikap yang dimiliki seseorang didalam menentukan pilihannya, dan hukum kesetimbangan (equilibrium) serta tercapainya tujuan akhir yang diinginkan seseorang akan mempengaruhi sikap terhadap kepuasan. Kondisi saat sekarang ini perusahaan perlu juga memperhatikan sikap terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan mempengaruhi lingkungan kerja yang positif, salah satu aspeknya adalah sikap dan kepuasan jabatan. Winardi (1992) mengatakan bahwa kepuasan jabatan merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh para individu sehubungan dengan jabatan atau pekerjaan mereka, hal ini timbul dari pandangan mereka tentang jabatan dan pekerjaan. Kepuasan jabatan timbul karena aneka macam aspek dari jabatan atau pekerjaan seperti misalnya: imbalan berupa uang, peluang untuk promosi, supervisor, dan para rekan sekerja.

Dari uraian diatas terlihat bahwa sikap akan mempengaruhi kepuasan seseorang dengan kondisi lingkungan pekerjaan dimana individu berada.

## 2. Pembahasan Mengenai Pengertian Kerja

Tercapainya tujuan suatu perusahaan, utamanya sangat tergantung pada pendayagunaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, dan manajemen. Tanpa mengabaikan pentingnya sumber daya yang lain, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan kerja.

Menyadari pentingnya peranan manusia sebagai tenaga kerja dalam mekanisme perusahaan, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan iklim kerja yang baik untuk para pekerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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

Salah satu bentuk aktifitas manusia yang diwujudkan dalam gerakan-gerakan adalah kerja, apabila berbicara mengenai masalah ini maka secara langsung akan dihadapkan pada suatu bentuk pertanyaan yang berbunyi "Mengapa manusia bekerja".

Bekerja adalah merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat, untuk aktif dan mengerjakan sesuatu dan seseorang itu beraktifitas disebabkan adanya harapan bahwa hal ini akan membawa kepada hal yang memuaskan dari pada keadaan sekarang, Wexley dan Yukl ( dalam As'ad,1987 ).

Sedangkan pengertian kerja itu sendiri adalah merupakan aktifitas pokok yang senantiasa mewarnai kehidupan manusia, dengan bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, baik secara fisik, psikis maupun sosial. Kerja diartikan sebagai suatu kebutuhan aktifitas yang melibatkan fungsi-fungsi jasmani maupun rohani untuk mencapai tujuan tertentu dan mengandung maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Kemudian Blum (1956) mendefinisikan bekerja sebagai suatu bentuk aktifitas yang dapat diterima oleh masyarakat, serta dapat memuaskan kebutuhan riil bagi individu yang melakukannya.

Selanjutnya Ghiseli dan Brown (1955) menambahkan bahwa pada hakekatnya kerja merupakan suatu proses aktifitas manusia yang melibatkan unsur fisiologis, psikologis dan sosiologis yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Kartono (1979), mengemukakan bahwa kerja merupakan aktifitas dasar dan dijadikan bagian yang esensial dari kehidupan manusia. Seperti halnya bermain bagi kanak-kanak, maka kerja itu memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan. Kerja itu memberikan status dan mengikat



seseorang pada individu lain serta masyarakat dan kerja itu juga merupakan aktifitas sosial yang memberikan isi dan makna bagi kehidupan.

Blum dan Schermerhorn (1982) mengatakan bahwa aktivitas kerja melibatkan tiga manfaat dalam kehidupan manusia, yaitu:

**2.1. Manfaat sosial,** secara sosial aktivitas kerja merupakan aktivitas yang memberikan status dan posisi tertentu serta mengikat seseorang dengan kehidupan manusia yang lain. Selanjutnya aktivitas tersebut mendapatkan bentuk yang mantap dalam kehidupan organisasi ini, terpenuhinya kebutuhan, tercapai prestasi dan tujuan seseorang maupun kelompok yang selalu melibatkan banyak pihak sehingga menimbulkan keikatan, sebagaimana dinyatakan Schermerhorn (1982) bahwa aktivitas kerja dapat menimbulkan ikatan sosial dengan individu lain, masing-masing individu akan mendapat peran dalam hubungan fungsional sampai terselenggaranya keseimbangan.

**2.2. Manfaat ekonomi,** organisasi juga merupakan wadah dan sarana untuk melindungi serta meningkatkan ekonomi dan kesejahteraan hidup anggotanya, hal ini dikemukakan bahwa seseorang masuk organisasi atau pekerjaan disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, penghasilan yang tidak menentu, dan faktor pengakuan diri. Pendapat ini sesuai dengan pendapat Kartono (1985) tentang kesejahteraan hidup yang terlindungi dalam organisasi atau dunia kerja terutama kesejahteraan materil, oleh sebab itu aktivitas kerja dapat dikatakan aktivitas yang memenuhi kebutuhan dasar manusia, dan kerja itu juga merupakan penunaian kewajiban kepada pihak lain.

Schermerhorn (1982) berpendapat bahwa pihak pelaksana tugas akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tugasnya, dengan demikian harus ada keseimbangan antara pemberian atau bentuk imbalan dengan terpenuhinya kebutuhan masing-masing pihak.

**2.3. Manfaat psikologis,** kenyataan sehari-sehari sering terdengar banyak orang frustrasi apa bila dirinya kurang mempunyai kesibukan dalam kegiatan rutin, tetapi ada juga yang mempunyai keluhan mereka hadapi bahwa kurangnya waktu istirahat dan kecemasan dan tekanan-tekanan dari pihak atasan walaupun imbalan yang mereka peroleh sudah memadai, dengan demikian bahwa terpenuhinya aspek sosial dan ekonomi dalam aktivitas kerja bukan salah satu ukuran tujuan bekerja seseorang. Telah dikemukakan oleh Fox (dalam Padmonobo, 1988) bahwa bukan hanya uang, kekuasaan, popularitas, pengaruh, dan reputasi historis yang akan menjamin keberhasilan seseorang. Terlihat disini bahwa aktivitas kerja bukan hanya tanggung jawab sosial dan ekonomi saja, melainkan tanggung jawab secara keseluruhan pada kehidupan dan kebutuhan manusia itu sendiri. Selain kedua aspek kebutuhan tadi, manusia dalam bekerja juga membutuhkan penghargaan dan pengakuan diri dari orang lain terhadap hasil kerjanya, serta menginginkan kesempatan untuk mengekspresikan kemampuan yang dimiliki dalam bidang pekerjaan yang digelutinya. Tidak jarang dijumpai sehari-hari individu merasa tidak puas dan kurang bermanfaat dengan apa yang dikerjakannya bila kebutuhan untuk mengembangkan diri tidak terpenuhi dalam pekerjaannya, walaupun secara materi cukup terpenuhi dan konsep tentang ini sesuai dengan teori dari Maslow.



Dari uraian diatas terlihat bahwa manfaat kerja bagi individu merupakan satu kesatuan dari ketiga manfaat tersebut, sehingga tidak ada kesan bahwa pekerjaan itu merupakan beban yang sangat berat yang mengandung konotasi paksaan, dan ini yang kerap kali menyebabkan pekerjaan jauh dari apa yang diharapkan dari pekerja, dan kerja merupakan suatu bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan yang melibatkan aspek-aspek fungsi fisik maupun mental. Disamping itu perlu kiranya para pekerja mempunyai kesiapan diri untuk bekerja yang akhirnya mempengaruhi sikap kerja.

### 3. Pembahasan mengenai Sikap Kerja

#### 3.1. Pengertian Sikap Kerja

Sikap kerja adalah merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya dan harapan-harapan terhadap masa depan.

Schulte (1973) mengemukakan bahwa suatu sikap atau sekumpulan sikap-sikap yang dimiliki oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang merupakan pencerminan dari apa yang dirasakan mengenai pekerjaannya adalah manifestasi dari kepuasan kerjanya. Salah satu faktor yang erat kaitannya dengan sikap kerja adalah persepsi tentang keadilan ataupun persepsi tentang hasil dan masukan yang diterima. Dalam kenyataan sering timbul perasaan ketidakadilan, artinya karyawan dalam mempersepsikan hasil dan masukan serta sumbangsuhnya masih ada kesenjangan. Sehingga

UNIVERSITAS MEDAN AREA

karyawan merasa diperlakukan atau diberi imbalan tidak adil dan mengakibatkan sikap kerja yang negatif. Sedangkan arti dari sikap kerja itu sendiri ialah merupakan suatu kesiapan bereaksi untuk menanggapi berbagai aspek pekerjaan yang berkaitan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan tersebut. Dalam kenyataannya pada suatu organisasi terlihat bermacam-macam sikap individu terhadap pekerjaannya.

Seseorang akan mempunyai semangat kerja dan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, jika pekerjaan itu memberikan keuntungan atau hasil yang dapat memuaskan kebutuhannya. Jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas. Hal ini akan menyebabkan ketidakmampuan dari karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya.

Facio (dalam Brigham, 1991) berpendapat bahwa suatu sikap kerja yang didasarkan pada pengalaman langsung berkaitan erat dengan citra diri. Sikap juga dapat terjadi melalui pengolahan kognitif yang bisa mengarahkan perilaku. Selanjutnya Williams dan Facio (dalam Brigham, 1991) mengatakan bahwa sikap kerja berdasarkan pengolahan secara kognitif memerlukan waktu yang lebih sedikit dalam berespon dan menunjukkan suatu hubungan yang signifikan pada perilaku.

Salah satu faktor yang erat kaitannya dengan sikap kerja adalah iklim organisasi yang mengarah pada suatu kondisi iklim kerja. Dalam kenyataan sehari-hari salah satu contoh dapat kita lihat pada perusahaan yang sadar atau tidak, sering sekali dihadapkan pada permasalahan seperti ini, dimana karyawan tidak jarang merasa iklim kerja yang mereka hadapi kurang sehat, artinya karyawan merasa apa yang mereka alami dari pihak atasan mendapat perlakuan yang tidak adil sehingga ada kesenjangan dian-

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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



tara mereka dan akibatnya akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Contoh diatas biasanya kurang dipahami dan disadari oleh pihak yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan tersebut, dan kadang kala akibat dari kondisi ini tidak jarang mengundang kerugian ekonomi, seperti tingginya biaya karena turnover dan menurunnya kualitas, efektivitas dan efisiensi kerja yang pada akhirnya secara tidak langsung situasi tersebut akan dapat menyebabkan terbinanya sikap kerja yang negatif. Karyawan yang terpaksa bertahan bekerja akan menyelesaikan tugasnya secara minimal dan asal memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Gilmer, 1971).

Sikap kerja adalah suatu kesiapan untuk bereaksi dalam menanggapi berbagai aspek pekerjaan yang berkaitan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan tersebut, dan kondisi saat sekarang ini pada suatu organisasi atau kelompok terlihat bermacam-macam pandangan sikap individu terhadap sistem kinerja.

Sikap kerja bisa juga bersifat permanen dan bersifat sementara, artinya sikap kerja yang permanen adalah sikap yang dianut seseorang dan hal ini tidak mudah terpengaruh oleh kepentingan dan keadaan lingkungan maupun status walaupun lingkungan pekerjaan dan kepentingan status berubah, sedangkan sikap kerja sementara ialah jika terjadi perubahan status atau kepentingan seseorang pada pekerjaannya maka sikap kerjanya akan berubah pula (Moenir, 1983). Selanjutnya Towle (1965) mengatakan bahwa sikap kerja adalah bentuk suatu keadaan seseorang sehubungan dengan usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Biasanya salah satu faktor orang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan berupa uang (gaji). Untuk mencapai hal ini karyawan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

perlu kiranya menyumbangkan baik tenaga maupun pikiran kepada organisasi ataupun perusahaan. Hasil jerih payah ini akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar dan sering disebut dengan istilah saat ini, Upah Minimum Regional (UMR) dimana perusahaan harus menyesuaikan standart minimum gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan dasar. Apabila karyawan belum memenuhi kebutuhan dasar tersebut maka, mengakibatkan kondisi ketidakpuasan dalam diri karyawan sehingga akibatnya tidak dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaannya.

Mitchell (1982) berpendapat bahwa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, akan menimbulkan karyawan suka membolos dari pekerjaannya atau lebih ekstrim mengajukan permohonan untuk berhenti. Keadaan ini akan berpengaruh negatif untuk kesehatan fisik maupun psikis sehingga produktivitas kerja rendah.

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, akan menjadi kurang kooperatif, lebih sering mangkir dan meninggalkan pekerjaan, yang berarti menunjukkan ketidakdisiplinan dari para karyawan (Smith, 1955). Selanjutnya Ancok dan Rasimin (1988) berpendapat hampir sama, mereka mengatakan bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya sebagai tempat yang tidak menyenangkan akan sering tidak hadir dalam bekerja, kurang produktif, sering mengambil waktu istirahat diluar jam kerjanya.

Individu mempunyai kecenderungan mencari dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya serta cenderung menghindari dan meninggalkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kepribadiannya. Sikap kerja bukan hanya perwujudan pandangan mereka terhadap peranan pekerjaannya saja tetapi pandangan mereka terhadap dunia luar dan dirinya sendiri.

## UNIVERSITAS MEDAN AREA



perlu kiranya menyumbangkan baik tenaga maupun pikiran kepada organisasi ataupun perusahaan. Hasil jerih payah ini akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar dan sering disebut dengan istilah saat ini, Upah Minimum Regional (UMR) dimana perusahaan harus menyesuaikan standart minimum gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan dasar. Apabila karyawan belum memenuhi kebutuhan dasar tersebut maka, mengakibatkan kondisi ketidakpuasan dalam diri karyawan sehingga akibatnya tidak dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaannya.

Mitchell (1982) berpendapat bahwa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, akan menimbulkan karyawan suka membolos dari pekerjaannya atau lebih ekstrim mengajukan permohonan untuk berhenti. Keadaan ini akan berpengaruh negatif untuk kesehatan fisik maupun psikis sehingga produktivitas kerja rendah.

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, akan menjadi kurang kooperatif, lebih sering mangkir dan meninggalkan pekerjaan, yang berarti menunjukkan ketidakdisiplinan dari para karyawan (Smith, 1955). Selanjutnya Ancok dan Rasimin (1988) berpendapat hampir sama, mereka mengatakan bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya sebagai tempat yang tidak menyenangkan akan sering tidak hadir dalam bekerja, kurang produktif, sering mengambil waktu istirahat diluar jam kerjanya.

Individu mempunyai kecenderungan mencari dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya serta cenderung menghindari dan meninggalkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kepribadiannya. Sikap kerja bukan hanya perwujudan pandangan mereka terhadap peranan pekerjaannya saja tetapi pandangan mereka terhadap dunia luar dan dirinya sendiri.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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

Karyawan pada dasarnya adalah merupakan makhluk sosial yang tidak dapat melepaskan diri dari sesama makhluk lain khususnya yang ada di lingkungan organisasi ataupun perusahaan dimana karyawan berada. Selanjutnya Hadi (1989) mengatakan bahwa kadangkala hal semacam inilah yang dapat menimbulkan permasalahan tersendiri, terutama bagi karyawan yang kurang mampu mengadakan pergaulan sosial. Salah satu hal yang menentukan bagaimana seseorang berhubungan dengan orang lain yang akan mempengaruhi pula terhadap iklim organisasi.

Dalam suatu organisasi kondisi yang harmonis perlu kiranya diciptakan, agar timbul suatu lingkungan kerja yang sehat, sebab hubungan antar sesama karyawan tidak hanya bergantung dengan keadaan yang sebenarnya saja, hal ini perlu kiranya dipertimbangkan sebab, pengalaman dan pengetahuan orang-orang yang berada di lingkungan organisasi atau perusahaan turut ambil bagian dalam menciptakan kondisi keharmonisan hubungan kerja sesama karyawan.

Pengalaman kerja ditentukan oleh pengalaman sehari-hari dan faktor-faktor yang menunjang fungsi manajerial. Peranan pendidikan dan pengalaman pekerjaan sangat mempengaruhi keputusan, inisiatif, ketergantungan, dan kemampuan bekerja dengan orang lain, dengan demikian sikap kerja bagi seseorang pekerja dalam organisasi atau perusahaan berhubungan dengan banyak faktor meliputi kelambanan kerja, kamangkiran, efisiensi kerja, semangat kerja, dan perestasi kerja (dalam Cascio, 1987).

Faktor-faktor yang erat kaitannya dengan sikap kerja salah satunya adalah pandangan tentang iklim organisasi. Dalam kenyataannya sehari-hari sering muncul kondisi perasaan yang tidak menyenangkan dengan apa yang dialami karyawan, seperti rasa ketidakadilan, komunikasi yang



tidak harmonis, dan suhu udara. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan suatu kesiapan bereaksi dalam menanggapi berbagai aspek pekerjaan, yang berdasarkan pandangan terhadap pekerjaan dan dirinya, kepribadian seseorang yang terlihat dari perilaku yang ditampilkan dalam pekerjaannya. Sikap kerja juga merupakan suatu respon evaluatif dalam diri yang mempunyai kecenderungan untuk bertingkah laku dalam menghadapi lingkungan pekerjaan dan aspek-aspek yang terkait.

Adapun aspek-aspek sikap kerja adalah sebagai berikut:

- a. Aspek terhadap tugas, yaitu reaksi emosional dan tingkah laku yang berhubungan dengan tugas seperti patuh pada perusahaan, kondisi pekerjaan, dan alat-alat yang digunakan.
- b. Hubungan interpersonal, baik yang bernilai positif maupun yang bernilai negatif antara atasan dengan karyawan dan sesama karyawan dalam lingkungan perusahaan.
- c. Sikap terhadap perusahaan secara umum, yaitu penerimaan terhadap situasi dan kondisi pekerjaan, seperti kesempatan untuk berkembang (promosi), status, dan pengakuan terhadap karyawan.

### 3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Sebenarnya banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja, seperti kepuasan, gaji, motivasi, kepemimpinan, iklim kerja, dan banyak lainnya lagi. Semuanya ini bertujuan untuk melihat reaksi ataupun hasil perilaku kerja yang ditampilkan karyawan yang disebabkan oleh faktor tersebut.

Faktor iklim kerja yang mempengaruhi sikap kerja seseorang adalah di mana situasi atau kondisi tempat bekerja sangat menentukan produktivi-

UNIVERSITAS MEDAN AREA

tas yang ingin dicapai oleh perusahaan. Situasi kerja yang perlu mendapat perhatian tersebut adalah faktor keselamatan kerja, ventilasi, kebersihan ruangan, ruangan yang cukup luas. Hal ini turut membantu memelihara kondisi fisik karyawan, sehingga mereka tidak mudah lelah, bosan, dan jenuh. Selanjutnya dikatakan bahwa ketidak senangan berada ditempat kerja karena suasana lingkungan atau iklim organisasi yang tidak menguntungkan, diduga dapat mempengaruhi sikap kerja (Siagian, 1988).

Efisien dan efektif dalam bekerja bagi karyawan dapat dilihat dari hasil maksimal yang telah dicapainya. Dengan demikian pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat bergantung bilamana tugas itu diselesaikan dengan tepat waktu. Selain itu kerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan tugas, sehingga daya guna dan hasil guna dapat dicapai sesuai dengan target. Hawthorne telah melakukan penelitian (dalam Hersey dan Blanchard, 1984) mereka menemukan bahwa faktor yang paling signifikan mempengaruhi hasil kerja adalah hubungan antara sesama karyawan yang terbina dalam pekerjaan, tidak hanya berupa bayaran dan imbalan dan kondisi kerja saja.

Terlihat jelas bahwa kondisi hubungan antara sesama karyawan juga mempengaruhi hasil kerja, lingkungan kerja yang sehat akan memotivasi karyawan untuk melakukan kerja sama, dan hal ini perlu kiranya dukungan dari seseorang atasan atau pemimpin untuk bagai mana menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis tadi.

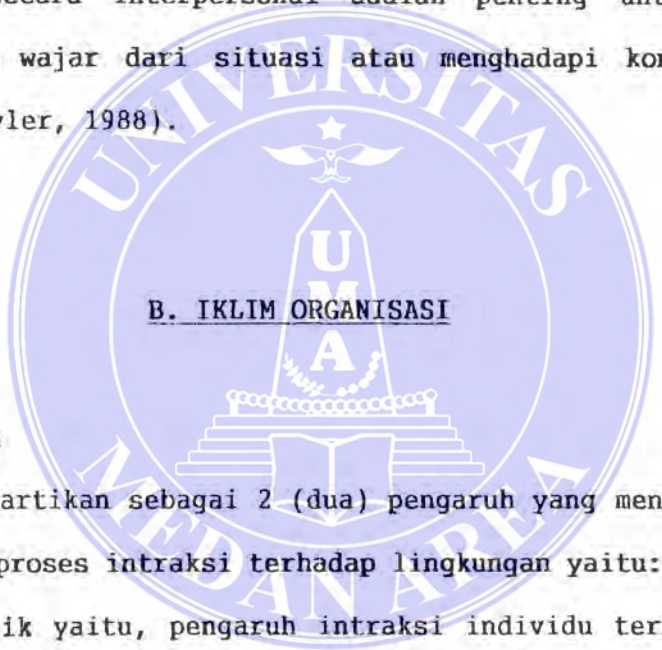
Langkah-langkah dan hasil keputusan yang diambil akan diberikan dan diterima karyawan apabila :

- a. Karyawan itu yakin bahwa pimpinan mempunyai kepekaan terhadap pandangan karyawan,

UNIVERSITAS MEDAN AREA



- b. Keputusan yang diambil tanpa bias,
- c. Keputusan yang diterapkan berlaku secara konsisten,
- d. Keputusan itu dipertimbangkan dengan matang berdasarkan informasi-informasi yang adekuat,
- e. Pembuat keputusan itu mengkomunikasikannya dengan bijaksana,
- f. Karyawan yang mengalami keputusan tersebut dilatih dengan penuh pengertian dan sikap sopan-santun. Sebagai telah ditemukan bahwa perlakuan secara interpersonal adalah penting untuk mengharapkan reaksi yang wajar dari situasi atau menghadapi kondisi lingkungan (Lind dan Tyler, 1988).



B. IKLIM ORGANISASI

### 1. Pengertian Iklim

Iklim diartikan sebagai 2 (dua) pengaruh yang menyelimuti kondisi individu dalam proses intraksi terhadap lingkungan yaitu:

1.1. Secara Fisik yaitu, pengaruh intraksi individu terhadap lingkungan luar yang berupa suhu udara, tekanan udara, dan benda-benda material lainnya demi untuk mempertahankan diri. Gilmer (1984) menyatakan bahwa iklim mempunyai pengertian dalam hal-hal fisik yang disebut juga "atmospheric climate" dan digunakan untuk menggambarkan hal-hal seperti suhu dan tekanan udara.

1.2. Secara Psikis yaitu, iklim digambarkan sebagai keadaan atau suasana suka dan tidak suka dalam pengaruh intraksi individu terhadap lingkungan luar. Dalam hal-hal psikologik, iklim menggambarkan ling-

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24

kungan internalnya yang disebut juga iklim organisasi (Gilmer dalam Isnanto, 1984).

Telah kita lihat bahwa pandangan tentang iklim meliputi kondisi fisik dan psikis, dimana keduanya berpengaruh terhadap individu untuk mempertahankan diri terhadap lingkungannya. Iklim adalah sebuah hubungan komponen yang diidentifikasi dari sebuah sistem sosial. Hellrigel dan Slocum (1974) mendefinisikan iklim sama dengan suatu cara untuk catatan orang-orang yang akan menggunakan organisasi amatir sebagai subsistem dan cara itu akan digunakan untuk mengadakan hubungan antara yang satu dengan yang lainnya dalam mendapatkan daftar keanggotaan dilingkungannya. Dalam pandangan psikologik perlu kiranya diperhatikan kondisi psikis dari suatu iklim, dimana faktor fisik juga mempengaruhi.

## 2. Pengertian Organisasi

Sangat mengherankan bahwa sulit untuk memberikan definisi yang sederhana tentang organisasi. Kita semua tentu pernah melibatkan diri dalam berbagai organisasi seperti sekolah, perkumpulan, kelompok masyarakat, perusahaan niaga, badan pemerintahan, rumah sakit dan partai politik. Namun tidaklah mudah untuk 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 tanggung jawab.

Kemudian White (dalam Sarwoto, 1991) mengatakan organisasi adalah pola hubungan yang ditetapkan secara formal oleh hukum dan oleh top manajemen serta sejumlah tata hubungan kerja yang terjelma dari hubungan



kerjasama antara sejumlah orang dalam suatu jangka waktu yang panjang. Sedangkan Sarwono (1991) mengatakan organisasi adalah wadah serta proses kerjasama sejumlah manusia terikat hubungan formal dalam rangkaian hirarki untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Selanjutnya Sheldon (dalam Sutarto, 1987) 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 pemakai yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia.

Schein (1991) mengatakan bahwa organisasi adalah sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab.

Gibson, dkk (1989) berpendapat bahwa organisasi adalah satu kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan. Selanjutnya Yukl dan Wexley (1988) berpendapat bahwa organisasi adalah sebagai hubungan yang terpolakan diantara orang-orang yang berurusan dengan aktivitas-aktivitas ketergantungan yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu bentuk gabungan dari sejumlah individu untuk mencapai suatu tujuan bersama.

## 2.1. Azas-Azas Organisasi

Para ahli dalam membahas organisasi sering memusatkan perhatian pada prinsip-prinsip umum atau azas-azas organisasi. Namun tidak pernah

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

ada kesatuan pendapat tentang apa prinsip-prinsip umum dari azas-azas tersebut. Adapun antara lain prinsip-prinsip umum dari azas-azas organisasi adalah :

#### a. Azas Koordinasi

Dengan adanya pengelompokan tugas-tugas sehubungan dibentuknya unit-unit dalam organisasi, maka ada kecenderungan timbulnya suatu kekuatan yang memisahkan diri dari induknya, Masing-masing unit yang memiliki tugas khusus dan keahlian tersebut cenderung untuk hanya memberikan perhatian besar terhadap usaha unitnya masing-masing, sehingga cenderung melupakan tujuan organisasi keseluruhannya dalam lingkup yang luas, oleh karena perlu ada suatu kekuatan yang lain untuk mengembalikan gerak yang memisahkan dirinya supaya kembali keinduknya.

#### b. Azas Hirarki

Dengan hirarki dimaksud suatu rangkaian anak tangga daripada pembatasan wewenang dan tugas masing-masing, tingkatan derajat tinggi rendah dari wewenang, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Adanya hirarki adalah untuk dapat merealisasikan azas pertama daripada organisasi yaitu koordinasi. Supaya hirarki dapat lancar merealisasikan koordinasi dengan sebaik-baiknya, maka perlu adanya leadership, delegasi kekuasaan dan penentuan serta pembatasan tugas.

Gullick dan Urwick (dalam Sutarto, 1991) mengutarakan beberapa macam azas organisasi, yaitu :



- (1) Orang yang layak pada struktur organisasi.
- (2) Pengakuan seseorang pimpinan puncak sebagai sumber wewenang
- (3) Yang bersangkutan dengan kesatuan perintah
- (4) Departementasi berdasarkan tujuan, proses, orang dan tempat
- (5) Memakai staf khusus dan umum
- (6) Pelimpahan dan pemakaian azas pengecualian
- (7) Membuat tanggungjawab sepadan dengan wewenang
- (8) Mempertimbangkan rentangan kontrol yang tepat

Dari uraian diatas terlihat azas-azas organisasi menggambarkan bahwa fungsi dan peranan individu berpengaruh terhadap menentukan arah jalannya roda organisasi.

## 2.2. Tujuan Organisasi

Banyak orang-orang membentuk organisasi bertujuan untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan yang digariskan.

Yukl dan Wexley (1988) mengatakan bahwa tujuan organisasi adalah melaksanakan daur ulang yang berkaitan dengan adanya daur input-transfor-masi-out put seoptimal mungkin. Selanjutnya Gibson (1989) mengatakan bahwa tujuan organisasi adalah agar dapat dicapai lebih efisien dan efektif melalui tindakan-tindakan individu dan kelompok yang diseleng-garakan dengan persetujuan bersama.

Terry (dalam Winardi, 1986) mengatakan bahwa tujuan organisasi adalah tindakan yang mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang effek-tif antara orang-orang hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan dengan demikian mereka memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksa-nakan tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai

tujuan dan sasaran tertentu.

Dari beberapa teori dapatlah kita menggambarkan bahwa tujuan organisasi adalah bagaimana menggerakakan orang-orang yang berada dalam organisasi bertindak secara effectif dan efisien secara bersama-sama untuk mencaoai tujuan yang optimal.

### 3. Pengertian Iklim Organisasi

Beberapa ahli telah mencoba menjabarkan pengertian dari iklim organisasi. Drexler (1991) iklim organisasi adalah merupakan suatu elemen lingkungan organisasi yaitu suatu yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lain dan dapat merupakan suatu uraian yang spesifik dari suatu organisasi, sedangkan La Follette (1975) mengemukakan bahwa iklim organisasi tidak dapat dilihat secara nyata tetapi ada dari iklim organisasi akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi.

Selanjutnya Steers (1980) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Campbell dkk (dalam Senoadi 1984) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah suasana yang menggambarkan lingkungan atau situasi dalam perilaku organisasi.

Sedangkan Gibson mengatakan bahwa iklim organisasi adalah kondisi psikologi, sosial dan kepribadian dalam suatu organisasi.

Davis (1984), menggunakan istilah iklim organisasi untuk menggambarkan masalah motivasi, prestasi dan kepuasan kerja pegawai di lingkungan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Sedang Handoko (1983), menggambarkan



barkan iklim organisasi adalah lingkungan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.

Pandangan yang hampir bersamaan dikemukakan oleh Steers (1985) yang menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Iklim organisasi sebagai "kepribadian", "perasaan", atau karakter dari pada organisasi itu sendiri dimana lingkungan dalam organisasi anggota menjalankan pekerjaannya (Kotter, dalam Plunket dan Attner, 1983). Lebih lanjut Guion (dalam Steers, 1985) mengatakan bahwa iklim itu sekedar serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pihak pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari pekerja ke pekerja lain.

Dari berbagai pendapat diatas maka dapatlah disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu lingkungan kerja yang bersifat psikis yang tidak terlihat nyata tetapi dapat dirasakan oleh para anggota organisasi, dimana dapat membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya sehingga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi.

Litwin dan Stringer (1984) mengatakan bahwa faktor-faktor yang terkandung dalam iklim organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Structure, ialah bahwa perasaan adanya pembatasan (peraturan, prosedur, kebijaksanaan) yang dikenakan atasan atau organisasi kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugas.
- b. Responsibility, ialah perasaan adanya tantangan, tuntutan dan kesempatan merasakan prestasi dalam bekerja sehingga menumbuhkan tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan tugas demi tujuan organisasi.

c. Standard, ialah perasaan adanya kualitas pelaksanaan dan mutu hasil

kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau pimpinan kepada anggotanya

- d. Reward, ialah perasaan adanya hadiah atau penghargaan, dan hukuman atau kritik dalam situasi kerja.
- e. Organizational Clarity, ialah perasaan adanya usaha untuk mengorganisir segala sesuatunya dengan baik serta merumuskan tujuan organisasi secara jelas oleh pimpinan.
- f. Organizational Identity, ialah perasaan adanya loyalitas kelompok diantara para anggota organisasi sehingga menumbuhkan atau terlihat adanya identitas kelompok pada diri anggota organisasi.
- g. Team Spirit, ialah perasaan adanya kehangatan dan pemberian semangat kerja didalam organisasi.
- h. Risk Taking, ialah perasaan adanya kesempatan atau kemungkinan bagi para anggota organisasi.
- i. Conflict, ialah perasaan adanya pertentangan diantara anggota organisasi atau pimpinan individu atau kelompok.

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

Kotter (1988) mengatakan bahwa ada 7 sistem dalam organisasi yang akan mempengaruhi iklim organisasi, antara satu sistem dengan sistem lainnya saling berhubungan. Sistem yang ada dalam organisasi ini tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya dukungan dari sistem yang lain, yaitu

##### a. Proses-proses dalam Organisasi

Sistem proses kunci organisasi ini adalah pusat organisasi. Hal ini mencakup cara organisasi mengumpulkan dan mengkomunikasikan informasi penting untuk mencapai tujuan utama, mencakup bagaimana keputusan dibuat, pengembangan produk dan pelayanannya.



**b. Kemampuan Karyawan**

Ukuran dan ciri-ciri dalam kantor, tanaman dan populasi organisasi para karyawan, perlengkapannya, inventarisasi organisasi, uang adalah sebagai nara sumber dimana organisasi bekerja.

**c. Susunan Organisasi Resmi**

Susunan organisasi resmi adalah pola yang membentuk tingkatan struktur dalam organisasi, dimana adanya komitmen individu dalam menentukan arah, kebijaksanaan dan norma peraturan yang berlaku untuk dicapai bersama-sama, salah satu elemennya adalah iklim.

**d. Sistem Sosial**

Sistem sosial terdiri dari norma-norma dan nilai-nilai yang diberikan oleh kebanyakan karyawan sesuai dengan yang mereka miliki demikian pula perusahaan. Sehingga untuk membina hubungan interelasi pada suatu organisasi, perlu adanya interaksi dan adaptasi diantara individu tersebut.

**e. Teknologi**

Meliputi elemen teknik berupa perangkat keras dan lunak yang digunakan oleh para karyawan sesuai dengan kebutuhan dan yang tersedia oleh perusahaan, dimana dalam penggunaan perlu adanya pengetahuan akan perangkat tersebut.

**f. Penggabungan yang Dominan**

Iklim organisasi dipengaruhi oleh tujuan, strategi, ciri-ciri pribadi dan hubungan dalam atas manajer yang mengawasi organisasi dan mengontrol pembuatan kebijaksanaannya.

#### g. Lingkungan Luar

Lingkungan luar mempengaruhi variabel iklim organisasi yang lain yaitu buruh, informasi, bahan-bahan, pesaing, alat pengatur, pelayanan-pelayanan organisasi.

Seashore dkk, (Steers,1985) menganggap bahwa struktur organisasi-lah yang mempengaruhi iklim organisasi dalam suatu perusahaan. Para ahli tersebut mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan maka lingkungannya akan terasa semakin kaku, tertutup dan penuh ancaman.

Orientasi pada prestasi kerja dan iklim organisasi ini sangat dipengaruhi oleh batas manajemen yang mengizinkan bawahannya berpartisipasi dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi pekerjaan karyawan Scheider (dalam Steers, 1985). Ahli lain seperti George & Bishop (1984) memberi pandangan yang bersamaan yaitu ukuran (besar) organisasi dan posisi seseorang didalam hirarki yang mempengaruhi iklim organisasi. Begitu juga studi lain menemukan bahwa lokasi tugas seseorang dalam hirarki organisasi atau dalam suatu bagian sampai tingkat tertentu yang mempengaruhi persepsi terhadap iklim organisasi (Hall and Handeer dkk dalam Steers, 1985)

Burn dan Stalker (1986) dalam penelitiannya menemukan bahwa teknologi yang rutin, misalnya lin perakitan mobil cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan dan kaku dengan tingkat kepercayaan yang rendah. Sedangkan teknologi yang lebih dinamis atau berubah-ubah cenderung mengarah kepada komunikasi yang lebih terbuka, kepercayaan,



keaktivitas dan penerimaan tanggungjawab pribadi untuk penyelesaian tugas.

Litwin dan Stringer (1984) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan atau manajemen merupakan salah satunya faktor penentu yang mempengaruhi iklim organisasi.

Dari beberapa uraian pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi penulis mengambil suatu kesimpulan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi iklim organisasi :

1. Faktor Internal, yaitu kondisi yang dialami individu dalam melakukan intraksi terhadap dunia luarnya yang menggambarkan kondisi psikis sebagai kepribadian, perasaan, atau karakter pada organisasi dimana lingkungan organisasi dan anggota menjalankan pekerjaannya.
2. Faktor Eksternal, yaitu kondisi yang dialami individu dalam melakukan intraksi terhadap dunia luarnya yang digambarkan melalui kondisi fisik berupa suhu udara, gaji, alat dan teknologi yang digunakan, fasilitas ruang kesemuanya mempengaruhi lingkungan organisasi dan anggota menjalankan pekerjaannya.

### C. HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN SIKAP KERJA

La Follette (1975) mengatakan bahwa iklim organisasi yang baik sangat berguna bagi setiap karyawan dalam suatu organisasi, dengan demikian sikap kerja mereka juga akan menjadi positif dan diharapkan timbulnya kepuasan terhadap pekerjaan.

Praksi dan sikap kerja yang berupa hubungan yang harmonis, moti-

vasi tinggi, dan kepuasan juga merupakan suatu sikap positif yang timbul karena adanya penyesuaian yang sehat antara apa yang menjadi kebutuhan individu dengan faktor-faktor yang ada di tempat individu bekerja, baik faktor jaminan kerja, iklim organisasi dan faktor fisik maupun faktor sosial.

Hal ini didukung penelitian McClelland dan Burnham (dalam Senoadi, 1984) dimana mereka menemukan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan sikap kerja dan prestasi para pimpinan dalam beberapa perusahaan. Peranan atasan sebagai seorang pemimpin penting menenangkan iklim organisasi, organisasi perusahaan yang positif adalah dimana pimpinan diharapkan menjadi pemimpin yang bijaksana sedangkan kebijaksanaan pemimpin dapat dilaksanakan dengan menciptakan pola kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat memberikan fasilitas dan dapat membentuk iklim organisasi yang baik bagi karyawan-karyawannya yang pada akhirnya mereka akan bersikap positif terhadap perusahaan dan setuasi kerja yang dihadapinya.

Faktor-faktor iklim organisasi dari suatu lingkungan kerja merupakan suatu stimuli yang akan dihubungkan dengan sikap yang terdiri dari komponen afeksi, cognisi, dan prilaku dan akan muncul melalui reaksi atau hasil yang diperlihatkan oleh individu dalam pekerjaannya.

#### D. HIPOTESIS

Dari uraian teoritik diatas dapat ditarik suatu hipotesis, yaitu bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan sikap dan harmonis iklim organisasi yang ditampilkan, dan sikap kerja karyawan.

Document Accepted 26/8/24



## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian adalah hal yang pokok dalam penelitian ilmiah, maka perlu dipakai metode yang tepat agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Sesuai dengan hal tersebut maka dalam bab ini akan dibahas masalah mengenai (a) Identifikasi variabel-variabel penelitian, (b) Defenisi operasional variabel penelitian, (c) Populasi dan metode pengambilan sampel, (d) Metode pengumpulan data, dan (e) Analisa data.

### A. IDENTIFIKASI VARIABEL-VARIABEL PENELITIAN

1. Variabel Bebas : Iklim organisasi
2. Variabel Tergantung : Sikap kerja
3. Variabel Sertaan : Usia dan Masa Kerja

### B. DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Defenisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi adalah merupakan suatu perspsi psikologis seseorang pekerja terhadap kondisi lingkungan kerjanya yang meliputi perasaan terhadap struktur pekerjaan, gaya kepemimpinan, kebijaksanaan perusahaan, teknologi yang digunakan, gaji yang diberikan, fasilitas, dan

keselamatan kerja. Dimana skor dari iklim akan diungkap melalui angket iklim organisasi.

2. Sikap Kerja adalah suatu kecenderungan untuk bertindak laku dan sebagai reaksi terhadap aspek-aspek serta segala sesuatu yang diperoleh dari lingkungan kerjanya.

Dalam komponen sikap meliputi afeksi, cognisi, dan perilaku yang mempengaruhi sikap kerja yang mengandung aspek :

- a. Sikap terhadap tugas, yaitu reaksi emosional dan tingkah laku yang berhubungan dengan tugas, seperti patuh pada perusahaan, atasan, situasi, dan kondisi pekerjaan,
- b. Hubungan interpersonal, baik yang bernilai positif maupun yang bernilai negatif antara atasan dengan karyawan dan antar sesama karyawan dalam lingkungan perusahaan, dan
- c. Sikap terhadap perusahaan secara umum, adalah penerimaan karyawan terhadap situasi dan kondisi pekerjaan, seperti kesempatan untuk berkembang (promosi), status, dan pengakuan terhadap karyawan yang juga berhubungan dengan lingkungan kerja.

3. Masa Kerja adalah suatu catatan lamanya subyek bekerja terhitung mulai tanggal masuknya bekerja sampai pengisian Angket.

4. Usia adalah suatu catatan kronologis umur subyek yang bekerja terhitung pada saat pengisian Angket.



### C. POPULASI DAN METODE PENGAMBILAN SAMPEL

Populasi merupakan sejumlah penduduk dan individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama, sedangkan individu yang diselidiki yang merupakan bagian dari populasi disebut sampel (Hadi, 1986).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bagian produksi di PT. Suryamas Lestari Prima Medan yang jumlah karyawannya sebanyak 700 orang, tingkat pendidikannya rata-rata SLTA. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada perusahaan itu, karena penelitian populasinya terlalu besar demi menghemat biaya, waktu, dan tenaga, penelitian ini mengambil sebagian subyek atau yang mewakili populasi, biasa disebut dengan sampel.

Subyek penelitian diambil dari populasinya terlebih dahulu ditentukan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang diketahui sebelumnya. Teknik ini biasa disebut dengan "Purposive Sampling".

Adapun ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut :

1. Karyawan tetap PT. Suryamas Lestari Prima.
2. Masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun.
3. Usia.

Dalam purposive sampling pemilihan sekelompok subjek berdasarkan atas ciri-ciri satu sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Hadi, 1989).

#### D. METODE PENGUMPULAN DATA

##### 1. Alat Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka alat pengumpulan data yang digunakan adalah metode dokumentasi dan metode angket yaitu suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada subjek penelitian dengan tujuan untuk mengetahui kondisi subjek yang hendak diselidiki. Dengan menggunakan angket tersebut diharapkan akan diperoleh data mengenai (1) skala sikap kerja dan, (2) skala iklim organisasi dari masing-masing pengukuran.

Singarimbun (1982) mengatakan bahwa penggunaan angket adalah hal yang pokok untuk mengumpulkan data. Hasil angket tersebut akan diterjemahkan dalam angka-angka, tabel-tabel, analisa statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian, lebih lanjut dikatakan bahwa tujuan pokok membuat angket adalah :

- a. Memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.
- b. Memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin.

Sedangkan alasan mengapa digunakan angket dalam penelitian ini adalah :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada penelitian benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24



## 2. Skala Sikap Kerja

Untuk mengungkap Sikap Kerja didasarkan atas faktor dari sikap kerja itu sendiri yang terdiri dari 3 faktor yaitu :

a. Sikap terhadap tugas, yaitu Reaksi emosional dan tingkah laku yang berhubungan dengan tugas seperti patuh pada perusahaan, situasi dan kondisi suatu pekerjaan. Vroom (1985) mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesempatan untuk menggunakan skill atau keterampilan dan kemampuannya akan memberikan rasa kebanggaan pribadi, rasa memiliki dan rasa percaya diri.

b. Sikap yang berhubungan antara manusia yang satu dengan yang lain (Hubungan Interpersonal), yaitu adalah hubungan antara atasan dengan karyawan dan karyawan yang satu dengan yang lainnya dalam lingkungan perusahaan.

Dunnette (1976) berpendapat bahwa bila atasan mampu menciptakan hubungan yang harmonis terhadap bawahan, ramah tamah, selalu memberikan pujian terhadap hasil kerja dan selalu mendengar pendapat-pendapat dari bawahan akan disenangi oleh para bawahan, kemudian pekerja akan merasa puas apabila rekan sekerja mereka terjalin suatu hubungan yang baik dan harmonis, seperti saling menolong, membantu apabila ada kesulitan dan saling memperhatikan.

c. Sikap terhadap Perusahaan secara Umum, yaitu Secara umum adalah penerimaan karyawan terhadap situasi dan kondisi pekerjaan seperti kesempatan untuk berkembang (Promosi), status dan pengakuan terhadap

karyawan. Kurnia (dalam Tiara no: 30) menyatakan bahwa loyalitas dan

sikap positif terhadap perusahaan akan tumbuh bila jaminan sosial, kesejahteraan dan masa depan di Perusahaan baik dan memuaskan.

Setiap aitem disediakan 4 (empat) alternatif jawaban. Pernyataan dalam skala sikap kerja ini mempunyai sifat Favorable dan Unfavorable, yang masing-masing cara penilaiannya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk pernyataan yang mendukung (favorable) adalah (1) sangat setuju dinilai 4, (2) setuju dinilai 3, (3) tidak setuju dinilai 2, (4) sangat tidak setuju dinilai 1.
- b. Untuk pernyataan yang tidak mendukung (unfavorable) adalah (1) sangat setuju dinilai 1, (2) setuju dinilai 2, (3) tidak setuju dinilai 3, (4) sangat tidak setuju dinilai 4.

Jumlah aitem pernyataan sikap kerja adalah 40 aitem, maka nilai total jawaban subjek bergerak dari 40 sampai 160. yaitu:

- a. Sikap Terhadap Tugas terdiri aitem yang favorable yaitu nomor 2,6, 18,23,24,26,28,34,37 dan aitem yang unfavorable terdiri dari aitem nomor 5,15,17,22,25,27,30,41
- b. Hubungan Interpersonal terdiri aitem yang favorable yaitu nomor 4,10, 15,24,33,38. dan aitem yang unfavorable terdiri dari aitem nomor 3,9,20,32,39,42
- c. Sikap terhadap perusahaan secara umum terdiri aitem yang favorable yaitu nomor 7,11,14,19,35,36,40,43,44,48 dan aitem yang unfavorable terdiri dari aitem nomor 8,12,13,31, 45,46,47

Aitem-aitem tersebut dipadukan dan disusun dalam bentuk skala sikap kerja yang siap untuk diuji coba. Adapun penyebaran aitem pernyataan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.



TABEL - 1  
Penyebaran Aitem-aitem Skala Sikap Kerja Sebelum Uji-Coba

No	A s p e k - a s p e k	Nomer Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Sikap terhadap tugas	2, 6, 18, 23, 24 26, 28, 34, 37	5, 15, 17, 22 25, 27, 30, 41	17
2.	Hubungan Interpersonal	4, 10, 16, 24 33, 38	3, 9, 20, 32 39, 42	14
3.	Sikap terhadap perusahaan secara umum	7, 11, 14, 19 35, 36, 40, 43 44, 48	8, 12, 13, 31 45, 46, 47	18
Total				49

### 3. Skala Iklim Organisasi

Untuk mengukur iklim organisasi maka dipergunakan alat ukur modifikasi dari alat ukur iklim organisasi yang dibuat oleh Litwin dan Stringer (1984) yaitu Litwin and Stringer's Orgnaization Climate Questioner yang terdiri dari faktor Structure, Responsibility, Warmth dan Support, Reward, Conflict, Standards, Organizational Identity, dan Risk-taking. Dalam angket ini, angket disusun berdasarkan sifat positif dan sifat negatif.

Batasan operasional masing-masing faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari hasil telaah Litwin dan Stringer dalam Senoadi (1984), juga yang dikembangkan dan dikombinasikan oleh Kolb, Rubin dan McIntyre dalam Senoadi (1984), adalah sebagai berikut:

- a. Structure, ialah bahwa perasaan adanya pembatasan (peraturan, prosedur, kebijaksanaan) yang dikenakan atasan atau organisasi kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugas.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

- b. **Responsibility**, ialah perasaan adanya tantangan, tuntutan dan kesempatan merasakan prestasi dalam bekerja sehingga menumbuhkan tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan tugas demi tujuan organisasi.
- c. **Standard**, ialah perasaan adanya kualitas pelaksanaan dan mutu hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau pimpinan kepada anggotanya
- d. **Reward**, ialah perasaan adanya hadiah atau penghargaan, dan hukuman atau kritik dalam situasi kerja.
- e. **Organizational Clarity**, ialah perasaan adanya usaha untuk mengorganisir segala sesuatunya dengan baik serta merumuskan tujuan organisasi secara jelas oleh pimpinan.
- f. **Organizational Identity**, perasaan adanya loyalitas kelompok diantartara para anggota organisasi sehingga menumbuhkan atau terlihat adanya identitas kelompok pada diri para anggota organisasi.
- g. **Team Spirit**, ialah perasaan adanya kehangatan dan pemberian semangat kerja didalam organisasi.
- h. **Risk Taking**, ialah perasaan adanya kesempatan atau kemungkinan bagi para anggota organisasi dalam pengambilan keputusan.
- i. **Conflict**, ialah perasaan adanya pertentangan diantara anggota organisasi atau pimpinan individu atau kelompok.

Setelah tersusun kontrak dari masing-masing faktor, langkah selanjutnya adalah menyusun butir-butir pernyataan berdasarkan kontrak tersebut.

Untuk setiap faktor disusun empat sampai lima butir pernyataan, sehingga angket iklim organisasi yang tersusun terdiri dari 48 butir pernyataan secara acak.

UNIVERSITAS MEDAN AREA



Penyebaran butir-butir pernyataan berdasarkan faktor adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Struture, diungkap butir-butir pernyataan nomor 5, 11,23,29 dan 35.
- b. Faktor Responsibility, diungkap butir-butir pernyataan nomor 3,12,18,36 dan 40.
- c. Faktor Standart, diungkap butir-butir pernyataan nomor 4,16,20,39 dan 45.
- d. Faktor Reward, diungkap butir-butir pernyataan nomor 7,14,26 dan 30.
- e. Faktor Orgqanizational Clarity, diungkap butir-butir pernyataan nomor 6,10,15,22 dan 38.
- f. Faktor Organizational Identity, diungkap butir-butir pernyataan nomor 1,17 dan 27.
- g. Faktor Team Spirit, diungkap butir-butir pernyataan nomor 2,19,24 dan 33.
- h. Faktor Risk Taking, diungkap butir-butir pernyataan nomor 8,13,25,28 dan 34.
- i. Faktor Conflict, diungkap butir-butir pernyataan nomor 9,21,31 dan 37.

Aitem-aitem tersebut dipadukan dan disusun dalam bentuk skala sikap kerja yang siap untuk diuji coba. Adapun penyebaran aitem pernyataan dalam sikap kerja tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

TABEL - 2  
Penyebaran Aitem-aitem Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji-Coba

No	Aspek	Nomer Aitem		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Structure	5,11,23	29,35 .44	6
2.	Responsibility	3,12,18	36,40	5
3.	Warmth & Support	4,16,20	39,45	5
4.	Reward	7,14,26	30 .41	5
5.	Conflict	9,21,31	37 .42	5
6.	Standards	6, 10,15	22,38	5
7.	Organization Identity	1,17,27	43.32	5
8.	Team Spirit	2, 19,24	33 .45	5
9.	Risk Taking	8,13,35	28,34	5
Total				46

#### 4. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

##### a. Validitas Skala Sikap Kerja dan Iklim Organisasi

Validitas suatu alat pengukur adalah tingkat sejauh mana alat pengukur dapat mengungkap dengan jitu segala atau bagian-bagian gejala yang hendak di ukur, dan sejauh mana alat pengukur itu dapat memberikan bacaan hasil yang teliti tentang keadaan gejala atau bagian yang diukur (Hadi, 1986).

Dalam penelitian ini validitas angket iklim organisasi dan sikap kerja dicari dengan menggunakan kriteria intern, yaitu dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA membandingkan nilai sikap butir dengan nilai

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang  
Total Responden butir.

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24



Analisis Validitas dari angket dari Sikap Kerja dan Iklim Organisasi dengan metode validitas internal ini akan dianalisis dengan mempergunakan metode analisis korelasi product moment dengan mempergunakan rumus angka kasar dari Karl Pearson (Azwar, 1986) dengan rumus :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi skor butir dengan skor total

$\Sigma x$  = skor butir

$\Sigma y$  = skor total

$N$  = jumlah subjek

Langkah berikutnya adalah mengoreksi hasil koefisien korelasi di atas dengan rumus part whole sebagai berikut :

$$r_{pq} = \frac{r_{tp} - SD_y - SD_x}{(SD_y)^2 + (SD_x)^2} r_{tp} \cdot SD_x \cdot SD_y$$

Keterangan :

$r_{pq}$  = angka korelasi part whole

$r_{tp}$  = angka korelasi

$SD_y$  = standar deviasi total

$SD_x$  = standar deviasi butir

## b. Reliabilitas Skala Sikap Kerja dan Iklim Organisasi

Reliabilitas suatu alat ukur sering diartikan sebagai keajegan dari alat ukur itu, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauhmana pengukuran

UNIVERSITAS MEDAN AREA

an itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilaku-

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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

kan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 1986).

Hadi (1983) mengatakan bahwa problem pokok dari pada reliabilitas pengukuran adalah masalah persoalan stabilitas skor, persoalan tentang kemandapan, kekonstanan dan hasil pengukuran. Penghasilan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program uji keandalan teknik alpha dari Kendall dengan rumus :

$$r_{\alpha} = \frac{N}{(N-1)} \left( 1 - \frac{3V-i}{Vt} \right)$$

Keterangan :

$r_{\alpha}$  = koefisien reliabilitas alpha  
 N = banyak berlaku  
 JVi = jumlah varian bagian i  
 Vt = varian total

### E. METODE ANALISIS DATA

Singarimbun dan Effendi (1985) mengatakan bahwa langkah selanjutnya setelah melakukan pengumpulan data adalah melaksanakan analisa data, yang bertujuan untuk menjelaskan data kedalam bentuk yang hasil mantap dibaca dan diinterpretasikan. Multiple Reggression Analysis (Pedazhur, 1989). Adapun rumusmya adalah :

$$Y' = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3$$

Keterangan :

$\beta_1 x_1$  = Nilai regresi dari Usia  
 $\beta_2 x_2$  = Nilai regresi dari Masa Kerja  
 $\beta_3 x_3$  = Nilai regresi dari Iklim Organisasi  
 Y' = Nilai Sikap Kerja



## BAB V DISKUSI DAN SARAN

### A. DISKUSI

Dari analisis angka kasar (raw score) mengenai Iklim Organisasi maupun Sikap Kerja para karyawan PT Suryamas Lestari Prima cukup tinggi. Hal ini menandakan bahwa ada korelasi yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi dengan Sikap Kerja, dimana semakin baik persepsi Iklim Organisasi para karyawannya, maka semakin optimal pula Sikap Kerjanya.

Dengan demikian, hipotesis diterima, berarti, ada hubungan antara variabel usia, masa kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama terhadap Sikap Kerja para Karyawan pada PT Suryamas Lestari Prima.

Sedangkan dari analisis Sumbangan Relatif diperoleh hasil bahwa sumbangan efektif yang paling tinggi terhadap Sikap kerja adalah Iklim organisasi yaitu sebesar 67,90% berarti penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang sangat penting kepada Sikap kerja para karyawan di PT Suryamas Lestari Prima.

Kemudian diikuti sumbangan variabel Usia (sebesar 25,256%) dan Masa Kerja (sebesar 6,842%).

Sedangkan dari hasil analisis Korelasi Matrik Interkorelasi, maka dapat diperoleh hasil bahwa semakin muda usia para karyawan maka semakin tinggi sikap kerja .

Dan semakin lama masa kerja subyek penelitian maka semakin rendah sikap kerjanya. Juga diperoleh hasil bahwa semakin positif persepsi terhadap Iklim Organisasi maka semakin tinggi Sikap Kerja.

Diperoleh hasil bahwa semakin muda usia subyek penelitian maka semakin tinggi persepsi mereka terhadap Iklim Organisasi.

Diperoleh hasil bahwa semakin lama Masa Kerja subyek maka persepsi terhadap iklim organisasi semakin rendah.

## B. SARAN-SARAN

Sebagai akhir dari penutup pada penelitian ini dan berdasarkan landasan teori serta hasil penelitian tersebut, maka ada beberapa saran yang penulis sampaikan.

### 1. Saran yang diberikan bagi pihak PT. Suryamas Lestari Prima.

Mengingat bahwa karyawan yang bekerja pada Perusahaan ini merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga bagi kelangsungan jalannya organisasi, maka hal-hal yang mempengaruhi aktivitas karyawan dalam lingkungan pekerjaan hendaknya mendapat perhatian. Dengan demikian diharapkan karyawan akan menampilkan sikap kerja yang optimal, sehingga kemampuan dan keterampilannya dalam melakukan pekerjaan akan dapat dirasakan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada di Perusahaan tersebut baik atasan dengan para bawahan maupun sesama bawahan dan akan terciptalah suatu iklim kerja yang kondusif.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan didalam Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Sikap kerja adalah masa kerja karyawan yang bekerja di PT. Suryamas Lestari Prima. Adapun upaya untuk membangun dan meningkatkan program tersebut adalah dengan :



- a. Perusahaan hendaknya melakukan Inventarisasi masa kerja karyawan sehingga dapat diketahui, karyawan mana yang produktif dan rendah sikap kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa masa kerja yang optimal adalah 8 sampai 13 tahun.

- b. Perusahaan juga perlu melihat dan membedakan tingkat usia berapa karyawan yang sangat produktif dan persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa usia kerja yang optimal adalah 27 sampai 35 tahun.

### C. KESIMPULAN

1. Perusahaan perlu kiranya memberi perhatian bagi kelompok usia muda yang produktif agar lebih dapat mempertahankan reputasi dan prestasi dalam bekerja dengan memberikan media rangsangan berupa, gaji yang cukup, insentif, kesejahteraan, training dan motivasi lain sesuai dengan kebutuhan.
2. Perusahaan tidak lagi terlalu membebani pekerjaan-pekerjaan yang dirasakan berat olehnya bagi usia (52 sampai 55 tahun) dari hasil penelitian, sehingga hanya dipersiapkan untuk masa pensiun.
3. Peneliti menyarankan hendaknya Perusahaan membuat suatu Departemen tersendiri didalam penanganan Sumber Daya Manusia dalam lingkungan kerja yaitu Manager Sumber Daya Manusia.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/8/24

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)26/8/24

4. Perlu adanya Penelitian Selanjutnya, apabila ada peneliti yang ingin mengetahui lebih jauh tentang hubungan antara Iklim Organisasi dengan Sikap Kerja pada perusahaan dan disarankan agar memperhitungkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi.
5. Penelitian ini tidak dapat digeneralisirkan secara menyeluruh pada Perusahaan-Perusahaan yang ada di Medan, disebabkan hanya terbatas pada pengamatan aspek keterampilan Fisik semata, karena peneliti melakukan penelitiannya pada Perusahaan yang bergerak dibidang Manufaktur yang mengolah hasil hutan untuk dijadikan product mebel seperti kosen pintu, jendela, interior kayu, meja, kursi dan alat rumah tangga lainnya, oleh sebab itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang bersifat pengamatan Psikis yaitu pada Perusahaan yang bergerak dibidang Jasa seperti Perbankan.



## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 1987. Psikologi Industri, Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Azwar, S. 1986. Reliabilitas dan Validitas, Yogyakarta : Liberty.
- Anchok
- Cascio
- Dunnette, M.D. 1976. Handbook of Industrial and Organization Psychology, Chicago : Rand Mc Nally. Collage Publishing. Co.
- Effendi, U.C.1986. Komunikasi dan Modernisasi, Bandung : Alumni.
- Gerungan, A.W. 1993. Psikologi Sosial, Suatu Pengantar. Bandung : PT. Eresco.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M. and Donnely JR, J.H.1987. Orqanisasi, (Edisi 5). Jakarta : Erlangga.
- Hadi, S. 1986. Metodologi Research, Jilid 2. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Indati,
- Isnanto,
- John.W.N, Keith Davis. 1989. Perilaku dalam Organisasi, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Kartono, K. 1985. Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri, Jakarta : Rajawali.
- Manullang, M. 1988. Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Masri, A.W.1972. Fragmenta Psikologi Sosial, Jilid 1. Yogyakarta. Yayasan Penerbit FIP- IKIP.
- Sadli, S. 1986.Inteligensi, Bakat dan Test IQ, Jakarta : PT. Dian Rakyat.
- Sarwono, S.W. 1974. Pengantar Psikologi Umum, Jakarta : Bulan Bintang.
- Schultz, D.P.1973. Psychology and Industri, London : Collier MC Millan Publisher.

- Sears, D.O.Fredman, J.L and Peplay, L.A. 1988. Terjemahan Michael Adriyanto dan Savitri Sukrisno. Psikologi Sosial, Jilid I. Jakarta Erlangga.
- Siagian, S. 1991. Kepemimpinan yang Efektif Bagi Pelaksana, Medan, CV.Linggom.
- Singarimbun, M dan Effendi S. 1982. Metode Penelitian Survei, Jakarta : LP3ES.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. Motivation and Work Behavior. New York. Mc Graw Hill Book Co.
- Sutanto, A.S. 1987. Komunikasi Massa, Jilid 1. Bandung : Bina Cipta.
- Walqito, B. 1980. Psikologi Sosial, Suatu Pengantar. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Wexley, K.N, dan Yukl, G.A. 1977. Organizational Behavior and Personal Psychology, Illionis : Richard D. Irwing, Inc.

