

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK DANAMON SIMPAN PINJAM UNIT METRO

¹Ridwan Tantowi, ²Hesti Widi Astuti

^{1,2} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prasetiya Mandiri
Bandar Lampung
e-mail : hestiwidastuti50@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate on employee performance at PT. Bank Danamon Savings and Loans Unit Metro, so it can be obtained the actual experience of the problems faced by PT. Bank Danamon Metro Unit and can be used as consideration to address the problems faced by PT. Bank Danamon Metro Unit. In this study, data analysis tool used is validity, reliability, simple linear regression, and t test. Methods of data collection was obtained from primary data sourced directly from employees working at PT. Bank Danamon Metro units totaling 35 people. From the results, a simple regression equation $Y = 28,466 + 0,549X$. Constant value (a) is 28,466 means if the value of variable X has not changed one unit, it will affect employee motivation of 28,466 units. Organizational culture variable coefficient value is 0,549, meaning that whenever there is a change of 1 unit, then it will affect the motivation of employees amounted to 0,549 units. From the results, the results of the t test of 8.128 indicates that the variable performance of employees affected by organizational climate variables.

Keywords: *Organizational Climate and Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro, sehingga dapat di peroleh pengalaman tentang masalah yang sebenarnya di hadapi oleh PT. Bank Danamon Unit Metro dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh PT. Bank Danamon Unit Metro. Pada penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, regresi linier sederhana, dan uji t. Metode pengumpulan data diperoleh dari data primer yang bersumber langsung dari karyawan yang bekerja di PT. Bank Danamon Unit Metro yang berjumlah 35 orang. Dari hasil penelitian didapatkan Persamaan regresi sederhana $Y = 28,466 + 0,549X$. Nilai konstanta (a) adalah 28,466, artinya jika nilai variabel X tidak berubah 1 satuan, maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 28,466 satuan. Nilai koefisien variabel iklim organisasi adalah 0,549, artinya setiap ada perubahan sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,549 satuan. Dari hasil uji t sebesar 8,128 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi.

Kata Kunci : Iklim Organisasi dan Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya ragam cara komunikasi saat ini, menyebabkan adanya degradasi iklim organisasi yang tercipta dalam suatu organisasi. Iklim yang terbentuk akan sangat mempengaruhi orang-orang maupun non orang yang berada dalam organisasi tersebut. Iklim yang buruk dapat menurunkan kinerja anggota organisasi, hal ini disebabkan komunikasi yang buruk akan menurunkan kinerja anggota organisasi tersebut.

Organisasi menurut Gomes (2010) adalah sarana atau alat dalam pencapaian tujuan, yang maksudnya adalah sebagai wadah (wahana) kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Tujuan tersebut pastilah berbeda-beda satu dan lainnya, misalnya dapat berupa laba, pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaan karir dan sebagainya. Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup suatu perusahaannya dalam pencapaian tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor

utamanya.

Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan (Gomes, 2010). Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaanya. Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklim organisasi itu selalu ada dalam perusahaan, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu potensi

yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Simorangkir, 2013). Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai merefleksikan bagaimana pegawai memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik.

Efisiensi kinerja memberikan manfaat di dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga kinerja merupakan salah satu faktor pendukung terhadap keberhasilan karyawan di dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan yang disertai dengan adanya tanggung jawab

pimpinan di dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga permasalahan yang dihadapi perusahaan dapat terselesaikan.

PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro memiliki satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan untuk mendapatkan sdm yang tepat dalam menciptakan iklim organisasi yang baik. PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro, dalam menerapkan pendekatan SDM, berarti semua dan setiap elemen perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif. Semua elemen, pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/karyawan dan disampaikan tepat waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan motivasi kerja positif. Bidang *Human Resources Departmen (HRD)* PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro sangat memperhatikan kinerja karyawan

sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar devisi/bagian akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*) bagi perusahaan.

Menurut Sofyandi (2012) iklim suatu organisasi merujuk pada berfungsinya organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang para karyawan. Dengan demikian, iklim adalah suatu metafora yang menggambarkan agregat persepsi karyawan individual mengenai lingkungan organisasi mereka. Dimensi-dimensi tertentu dari iklim memberikan pengaruh khusus pada kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dimensi-dimensi ini adalah :

1. Kebijakan dan peraturan organisasi

Kebijakan dan peraturan organisasi yang lebih mementingkan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan akan menyebabkan produktivitas meningkat sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

2. Tingkat efektivitas komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam semua kegiatan manajemen, terutama dalam organisasi, karena dengan adanya komunikasi suatu organisasi dapat mengeluarkan atau menyampaikan ide-ide juga gagasan dan saling bertukar informasi. Komunikasi yang efektif (Ernawan , 2011) dapat menciptakan iklim yang menekankan pada pentingnya pencapaian tujuan organisasi.

3. Tingkat hubungan antara karyawan

Menurut Robbins (2010), tingkat hubungan yang baik antara pimpinan dengan para karyawannya dan antara sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan semaksimal mungkin.

4. Tingkat partisipasi karyawan

Manajer yang efektif akan menggunakan pendekatan partisipatif dalam merencanakan, mempengaruhi perubahan, atau memecahkan persoalan biasanya akan menemukan karyawan-karyawan yang berpengaruh dan menyampaikan kepada mereka sepenuhnya masalah-masalah, keperluan-keperluan, dan sasaran-sasaran organisasi. Kemudian manajer yang partisipatif akan menanyakan gagasan-

gagasan kelompok tentang melaksanakan perubahan.

Mangkunegara (2012) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro. Penelitian ini menggunakan variabel iklim organisasi (*dependent variabel*) dan kinerja (*independent variabel*), dalam penelitian ini, karena populasi karyawan PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro berjumlah 35, maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini bersifat penelitian populasi, dalam penelitian ini,karena populasi karyawan PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro berjumlah 35, maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini bersifat penelitian populasi. Informasi data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber (Umar, 2011), yaitu: 1) Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak

tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden melalui daftar pertanyaan yang telah dirancang secara tertutup oleh peneliti, sehingga responden tidak memberikan pernyataan lain diluar daftar pernyataan yang telah dibuat, 2)Data Sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Data primer yang diolah dan disajikan baik oleh pengumpul data maupun pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel atau diagram. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa data sekunder adalah sumber bahan kajian yang digambarkan oleh bukan orang yang ikut mengalami atau yang hadir pada waktu kejadian berlangsung, sehingga data sekunder ini dapat berupa teori yang ditulis oleh pihak yang tidak terlibat langsung; baik dalam bentuk majalah, artikel, jurnal dan sebagainya.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu *instrument*. Suatu *instrument* yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas

yang rendah.

Pengujian validitas ditujukan untuk melihat hubungan antar masing-masing item pertanyaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Apabila ada pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, sebaiknya pertanyaan direvisi atau dihilangkan dari daftar pertanyaan sehingga memberikan hasil yang lebih konsisten dari masing-masing item pertanyaan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Metode uji validitas item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasi *product moment* yang di kerjakan melalui program SPSS. Menurut Ghazali (2011), indikator secara empiris dikatakan valid jika koefisien korelasi (r) $> 0,30$.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mencari reliabilitas yang skornya bukan 1 – 0, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai seperti 0 – 10, 0 – 100 atau bentuk skala 1 – 3, 1 – 5, 1 – 7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus

Cronbach's Alpha (Umar. 2011).

Menurut Umar (2011), skala pengukuran yang reliable sebaiknya memiliki nilai *Cronbach's Alpha* minimal ($>0,6$).

Uji Analisis

Model analisis yang digunakan adalah model statistik dengan regresi sederhana. Hubungan fungsional dapat ditulis sebagai berikut $Y = f(X_1)$. Secara matematis hubungan fungsional tersebut dapat ditulis sebagai berikut (Arikunto, 2012) :

$$Y = a + b_1 X_1 + e_t$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Iklim Organisasi

a = Tetapan

b = Koefisien Regresi

e_t = error term

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil uji validitas variabel X

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	14.7714	6.064	.636	.857
x2	14.7714	6.064	.636	.857
x3	14.6857	5.634	.807	.814
x4	14.6857	6.104	.702	.841
x5	14.6857	6.104	.702	.841

Sumber : data primer diolah, 2014

Pada Tabel 1 diperoleh nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha if Item Deleted*) untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel iklim organisasi lebih dari 0,3 (Ghazali, 2011). Artinya, setiap item pertanyaan mampu mengukur iklim organisasi ,

Tabel 2'Hasil uji validitas variabel Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	14.7143	8.563	.927	.946
y2	14.6857	8.457	.909	.949
y3	14.7143	8.563	.927	.946
y4	14.6857	8.692	.846	.960
y5	14.6857	8.692	.846	.960

Sumber : data primer diolah, 2014

Nilai validitas pada Tabel 2 diperoleh nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha if Item Deleted*) untuk masing-masing item pertanyaan pada variabel kinerja lebih dari 0,3 (Ghazali, 2011). Artinya, setiap item pertanyaan mampu mengukur kinerja

Tabel 3 Hasil uji reliabilitas variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	8

Sumber : data primer diolah, 2014

Tabel 4 Hasil uji reliabilitas variabel Y

Cronbach's Alfa	N of Items
.961	12

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 3 hasil penghitungan reliabilitas item dengan menggunakan SPSS v16, didapat nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha*) untuk seluruh item pertanyaan pada variabel iklim organisasi sebesar 0,870, disimpulkan reliabel karena nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha*) lebih dari

0,6 (Umar, 2011).

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan reliabilitas item dengan menggunakan SPSS.16, didapat nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha*) untuk seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja sebesar 0,961, disimpulkan reliabel karena nilai r_{hitung} (*cronbach's alpha*) lebih dari 0,6 (Umar, 2011).

REGRESI LINIER SEDERHANA

Hasil pengujian terhadap faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28.466	3.502		8.128	.000
	Iklim_Org_X	-.549	.188	-.453	-2.920	.006

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : data primer diolah, 2014

Didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 28,466 - 0,549X$$

- Nilai konstanta (a) adalah 28,466, artinya jika nilai variabel X tidak berubah 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan

sebesar 28,466 satuan.

- Nilai koefisien variabel iklim organisasi adalah -0,549, artinya setiap ada perubahan sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,549 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis terhadap nilai koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen.

Hasil analisis disajikan dalam Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453 ^a	,205	,181	3.29987

Sumber : data primer diolah, 2014

- a. R sebesar 0,453 artinya korelasi antara variabel bebas (iklim organisasi) dan variabel terikat (kinerja) mempunyai hubungan yang kuat.
- b. R square (R^2) sebesar 0,205 artinya persentase pengaruh variabel bebas (iklim organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 20,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Standard error of estimate* sebesar 3,299 artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja karyawan.

Uji T

Tabel 7.
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 . (Constant)	28,466	3,502	,	8,128	.000
Iklim_Org_X	-0,549	0,188	-0,453	-2,920	.006

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : data primer diolah, 2014

Hasil t hitung sebesar 8,128 sementara hasil t tabel menggunakan alpha 5% (0,05) dan $n= 35$, maka $0,05/2 = 0,025$ dan $df=n-1-k = 35-1-1 = 33$, maka nilai t tabel sebesar 2,03452. Dari data di atas disimpulkan bahwa t hitung sebesar $8,128 > t$ tabel sebesar 2,03452 sehingga H_0 ditolak, artinya kinerja dipengaruhi oleh iklim organisasi.

III. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

- Persamaan regresi sederhana $Y = 28,466 + 0,549X$, nilai konstanta (a) adalah 28,466, artinya jika nilai variabel X tidak berubah 1 satuan, maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 28,466 satuan.

Nilai koefisien variabel iklim organisasi adalah 0,549, artinya setiap ada perubahan sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,549 satuan.

- R^2 sebesar 0,453 artinya korelasi antara variabel bebas (iklim organisasi) dan variabel terikat (kinerja) mempunyai hubungan yang kuat. R square (R^2) sebesar 0,205 artinya persentase pengaruh variabel bebas (iklim organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 20,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. *Standard error of estimate* sebesar 3,299 artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja karyawan.
- Hasil uji t sebesar 8,128 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan

dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi.

Saran

1. Dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan, maka pihak manajemen perusahaan hendaknya dapat memberikan segala informasi yang dibutuhkan karyawan dalam upaya karyawan memahami semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Pihak manajemen juga dapat meningkatkan kemampuan dalam menjalin hubungan/komunikasi antar sesama karyawan untuk menciptakan kondisi iklim organisasi yang baik dalam perusahaan, misalnya mengadakan pertemuan rutin secara informal di luar jam kerja/*weekend*, mengadakan komunitas melalui media/jejaring sosial, dll.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, maka PT. Bank Danamon harus mendorong agar karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, misalnya bagi karyawan yang bekerja di luar kantor dapat diberikan fasilitas kesehatan maupun insentif yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di kantor.
3. PT. Bank Danamon harus meningkatkan kinerja karyawan

dalam melakukan pekerjaan, seperti mengadakan *outbound* pada setiap periode waktu tertentu agar karyawan tidak merasa jemu, dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernawan, R Erni, 2011. “*Etika Bisnis*”. Cetakan Pertama, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam,2012. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Cardaso, Faustino, 2010. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen P, 2010. “*Perilaku Organisasi*”. Edisi Kesembilan, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simorangkir O.P, 2013. “*Etika Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*”. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Asdi Mahastya, Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sugiyono. 2012. “*Metode Penelitian Bisnis*”. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Alpha Beta: Bandung.

Umar, Husein. 2011. “*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*”. Jakarta : Raja Grafindo Persada.