PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALFAMART DI BINTARO

Hayatun Nufus

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

nufusjaelani96@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart di Bintaro. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 57 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel iklim organisasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 5,726 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 5,779 dengan kriteria baik. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 17,765 + 0,699X$, dan nilai koefisien korelasi 0,819 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 67,0%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

This study aims to determine the effect of organizational climate on employee performance at Alfamart in Bintaro. The method used is explanatory research with a sample of 57 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study of organizational climate variables obtained an average score of 5.726 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 5.779 with good criteria. Organizational climate has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 17.765 + 0.699X$, and a correlation coefficient value of 0.819 or has a strong relationship with a determination value of 67.0%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Organizational Climate, Employee Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, baik skala Internasional maupun Nasional, seyogyanya memiliki sebuah standar operasional yang menjadi acuan bagi segenap pegawai yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Standar operasional dalam sebuah perusahaan dikenal dengan istilah International Standardt organization (ISO). Dengan adanya standar ini, diharapkan segala bentuk kebijakan, peraturan dan standar prosedur dalam sebuah perusahaan dapat tercapai dengan maksimal sesuai visi dan misi perusahaan.

Standar operasional prosedur (SOP) yang dimiliki masing masing perusahaan mengacu pada standar operasional nasional, agar tiap-tiap pegawai atau karyawan memiliki dan mematuhi hak dan kewajiban terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Terkait dengan hak dan kewajiban setiap karyawan, dapat dilihat pula dari iklim organisasi yang mendukung di dalamnya. Iklim organisasi sendiri merupakan bagian dari kombinasi sejarah, harapan, hukum yang tidak tertulis dan sosial yang dapat mempengaruhi kebiasaan atau tingkah laku dari setiap orang di dalam suatu organisasi, atau lembaga. Dengan kata lain, iklim organisasi dapat berupa suatu garis kepercayaan yang selalu mewarnai persepsi dari setiap tindakan dan komunikasi

Iklim organisasi sendiri merupakan konsep luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/sekolah dengan organisasi yang lainnya dan memengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya.

Dengan adanya iklim organisasi yang mendukung dan kondusif dalam sebuah perusahaan, maka diharapkan tiap-tiap karyawan memiliki motivasi kerja tinggi terhadap tugas dan kewajibannya.

Menurut (Setiawan, 2015), iklim

organisasi yang dialami oleh masing-masing karyawan yang berada dalam suatu organisasi dapat terlihat dari bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan tersebut, apakah berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi atau tidak serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), faktor lingkungan yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Seringkali istilah-istilah *satisfaction* (kepuasan) dan motivasi digunakan secara salah. Kepuasan atau ketidakpuasan individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan didasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima Karyawan dari Karyawan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang. Oleh karena itu banyak orang dengan keliru memandang motivasi sebagai suatu ciri pribadi, yaitu beberapa orang memilikinya dari orang lain tidak dalam praktik, sehingga beberapa manajer menilai karyawan yang tampaknya kekurangan motivasi sebagai seorang yang pemalas. Penilaian semacam itu mengandaikan seorang individu selalu malas, atau kurang motivasi.

Dalam kenyataannya, yang berlaku umum adalah perwujudan dari teori motivasi jamak, yakni faktor yang mendorong manusia bekerja itu ada banyak macamnya yang berbeda satu dengan yang lainnya. Dengan demikian, jika adanya iklim organisasi yang mendukung dan kondusif maka akan terjalin sebuah hubungan yang sinergi terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan menjadi lebih baik dan berkualitas.

Namun yang terjadi saat ini, beberapa perusahaan kurang memperhatikan hal hal tersebut. Seperti iklim organisasi yang sudah tidak lagi kondusif namun tetap dipaksakan bagi tiap-tiap karyawan untuk produktif dan

memiliki motivasi kerja tinggi, maka jika hal ini dibiarkan berlarut larut, bukan tidak mungkin setiap karyawan akan memiliki kinerja buruk dalam perusahaan tersebut.

Banyak perusahaan yang hanya berpikir bagaimana memperoleh keuntungan yang besar bagi perusahaannya, namun tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Seperti tidak sesuainya memberikan upah minimum regional (UMR) dengan pemberian beban kerja yang berat, pemberian waktu kerja tambahan yang tidak terbatas, serta minimnya pengetahuan setiap karyawan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada dalam masing masing perusahaan, sehingga menyebabkan ketidaknyamanan pekerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan, berbeda dengan Perusahaan Alfamart, dimana terdapat karyawan yang bersahabat dan karenanya dapat menumbuhkan kenyamanan pada saat bekerja.

Alfamart adalah pelaku industri retail yang memiliki konsep yang dikembangkan untuk menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan dan belanja ke toko yang terdekat. Alfamart dikembangkan sebagai konsep “supermarket mini” yang dilengkapi dengan produk-produk fresh-food, seperti; buah, sayur mayur dan daging olahan/makanan beku yang dibutuhkan oleh masyarakat, serta tidak dijumpai di gerai minimarket yang sudah ada. Alfamart dengan tagline “Belanja Puas Harga Hemat” diposisikan untuk memberikan pelayanan dan pengalaman belanja pelanggan agar terpenuhi kebutuhannya dan dengan harga hemat.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Di Bintaro”.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana iklim organisasi pada Alfamart di Bintaro ?.

- b. Bagaimana kinerja karyawan pada Alfamart di Bintaro ?.
- c. Adakah pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart di Bintaro ?.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kondisi iklim organisasi pada Alfamart di Bintaro.
- b. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada Alfamart di Bintaro.
- c. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart di Bintaro.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2009:122), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah responden yang berjumlah 57 responden Alfamart di Bintaro

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 57 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi (X)	57	45	73	57.26	7.113
Kinerja Karyawan (Y)	57	45	74	57.79	6.073
Valid N (listwise)	57				

Iklim organisasi diperoleh *varians* minimum sebesar 45 dan *varians maximum* 73 dengan *rating score* sebesar 5,726 dengan standar deviasi 7,113. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju. Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 45 dan *varians maximum* 74 dengan *rating score* sebesar 5,779 dengan standar deviasi 6,073. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.765	3.815		4.656	.000
Iklim Organisasi (X)	.699	.066	.819	10.569	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 17,765 + 0,699X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 17,765

diartikan jika iklim organisasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 17,765 point.

2) Koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,699, angka ini positif

artinya setiap ada peningkatan iklim organisasi sebesar 0,699 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,699 point.

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

b. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Iklim Organisasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Iklim Organisasi (X)	Pearson Correlation	1	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,819 artinya iklim organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.664	3.520

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,670 artinya iklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 67,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.765	3.815		4.656
	Iklim organisasi (X)	.699	.066	.819	10.569

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t

hitung > t tabel atau (10,569 > 2,010), dengan demikian hipotesis yang

diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel iklim organisasi diperoleh *rating score* sebesar 5,726 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 5,779 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,765 + 0,699X$, nilai korelasi sebesar 0,819 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,569 > 2,010)$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Variabel iklim organisasi diperoleh *rating score* sebesar 5,726 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 5,779 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,765 + 0,699X$, nilai korelasi sebesar 0,819

atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 67,0% sedangkan sisanya sebesar 33,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,569 > 2,010)$.

2. Saran

- Perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi atau suasana kerja yang cukup nyaman, harmonis dengan menjaga hubungan baik antara pimpinan dan bawahan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja..
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Affandi, A., et al.. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Algifari. (2015). "*Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*". Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". Bintaro: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bintaro: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Bintaro: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bintaro: Prenadamedia Group.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bintaro: Prenadamedia Group.

- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Bintaro Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Gusti, P. N. F., et al.. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456-463.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bintaro: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *"Riset Sumber Daya Manusia"*. Bintaro: PT. Gramedia Pustaka
- Lewenussa, R., et al. (2019). Pelatihan Fitur Project Dengan Software Accurate Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Dalam Rangka Peningkatan Produktifitas Dan Keterampilan Mahasiswa Dalam Dunia Kerja. *Abdimas: Papua Journal of Community Service*, 1(2), 31-44.
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Muslimat, A., et al.. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Nurjaya, N., et al.. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.
- Rao, Purba, (2012). *"Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis"*, The Asian.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Bintaro: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). *"Menguasai Statistik Multivariat"*. Bintaro: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) *"Metode Statistika"*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *"Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D"*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Bintaro: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Bintaro: PT. Raja Grafindo Persada.