



**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIVISI PENGELOLAAN ASSET DAN PEMELIHARAAN
PT. PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA
BAGIAN TENGAH APP BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Andriany Winandar
021114127

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2018

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIVISI PENGELOLAAN ASSET DAN PEMELIHARAAN
PT. PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH APP
BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar **Sarjana Manajemen**
Program Studi Manajemen pada Fakultas **Ekonomi Universitas Paksi**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi.


(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)


(Tutus Rully, S.E.,MM)

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
DIVISI PENGELOLAAN ASSET DAN PEMELIHARAAN
PT. PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH APP
BOGOR**

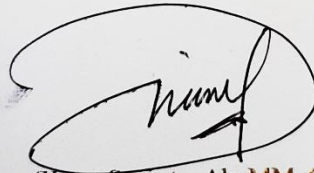
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Senin Tanggal: 30 / 07 / 2018

Andriany Winandar
0211 14 127

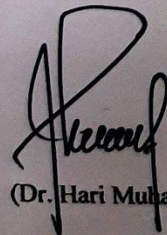
Menyetujui,

Ketua Sidang,



(Ketut Sunarta, Ak.,MM.,CA)

Ketua Komisi Pembimbing,



(Dr. Hari Muharam, S.E.,MM)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Herman, S.E.,MM)

PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andriany Winandar

NPM : 021114127

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2021

Andriany Winandar
021114127

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2021
Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Andriany Winandar NPM 021114127. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset Dan Pemeliharaan PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, Jl. Jenderal Sudirman No. 5 Bogor. Dibawah Bimbingan Hari Muharam dan Herman. 2018.

Iklim Organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Sedangkan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas pekerjaan, ketepatan waktu. Dikatakan juga bahwa kinerja merupakan fungsi dari individu dan organisasi.

Penelitian ini mengambil disebuah perusahaan BUMN yang bertugas menyuplai pasokan listrik kepada masyarakat yaitu PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman, No. 5 Bogor. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif eksploratif, metode penelitian yang digunakan *explanatory survey*, metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi pearson, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Berdasarkan dari hasil analisis Korelasi Pearson diperoleh nilai $r = 0,716$. Bahwa iklim organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan kuat yang artinya kondisi iklim organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi = 51,26%, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi iklim organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah 51,26% dan sisanya 48,74% disebabkan oleh faktor lain. Dan dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan positif iklim organisasi dengan kinerja karyawan pada Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor. Karena $t_{hitung} (8,14) >$ dari $t_{tabel} (1,669)$, maka tolak H_0 dan terima H_a . Yang berarti adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kinerja

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah yang sedalam-dalamnya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang atas perkenan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

.Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah tiada lain untuk menggapai ridho Allah SWT, dan juga untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dalam proses menyelesaikan skripsi ini tentu saja penulis berhutang budi pada beberapa orang hamba Allah, atas segala keterangan-keterangan, saran, kritik, dan juga nasihatnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karenanya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
2. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M Selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
3. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor
4. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E., M.M dan Bapak Herman, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah sabar memotivasi penulis
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis
6. Para Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan ilmunya
7. Seluruh staff Tata Usaha dan Petugas perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
8. Bapak Slamet, selaku pihak SDM PT. PLN (Persero) Transmisi Wilayah Jawa Bagian Tengah APP Bogor
9. Almarhum ayah Nandang Suhara yang berpesan untuk menyelesaikan studi ini, Ibunda tercinta Ayi Kartiawati yang setiap penulis memandang wajahnya menjadikan segala resah dan bimbang dalam kehidupan ini berubah menjadi semangat dan kekuatan, Krisandy Winandar dan Gilang Ramdhan Winandar selaku kakak dan adik dari penulis yang selalu mendukung dengan apa yang saya kerjakan
10. Sahabat-sahabat Uyah Lovers: Anggun Lestari, Derra Merdina, Lia Andriani, Rahma Hermawati, Siti Rahmah. Barokah: Annida Sirly Rezeqi, Fahrunnisa Maharani Awaliyah, Henni Meilistiani, Rismasari. Teman Masa Gitu: Priyani, Inggit, Dinda, Konsa, Sindah, Tia, Renaldi, Dadut, Rifan, Adam, Alfu yang

selalu mengingatkan satu sama lain, dukungan yang selalu diberikan, bawel yang setiap hari harus terdengar untuk ngerjain skripsi, yang selalu menjadi pendengar keluh kesahku.

11. Sahabat-sahabat SAKE: Intan Melinda, Neng Rizki Amalia, Mira Rahmawati, Mia Lestari, Suci Anugerah Noorman. RELA: Restu Tria Purnama, Erika Hendiana, Liana D Prihantini yang selalu ada menyemangati, dan saksi disetiap perjalanan hidupku.
12. Teman-teman organisasi BEM Fakultas Ekonomi, HIPMI PT.UNPAK, Komunitas Daerah Sasukabumi yang telah memberikan pengalaman organisasi, yang banyak mengajarkan tentang tanggungjawab dan kerja dalam tim, selalu berilmu, bermanfaat, dan beramal.
13. Teman-teman kostan kumala 2: Viola Octavani, Lisa Hesti Mandasari, Nenden Hamdalah, Devi, Dita Octaviani, Nita yang telah memberikan banyak pelajaran hidup di perantauan, yang selalu terus mendukung satu sama lain.
14. Teman-teman Kelas C Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Angkatan 14 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu semoga sukses dan terus berkarya.
15. Tidak lupa penulis berterima kasih kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Wilayah Jawa Bagian Tengah APP Bogor, yang telah membantu, juga memberikan kemudahan atas keberlangsungan penelitian penulis.

Bogor, Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISINDANGKAN	iii
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah	6
1.2.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Iklim Organisasi	13
2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi	13
2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi ..	14
2.2.3. Dimensi Iklim Organisasi	16
2.3. Kinerja	18
2.3.1. Pengertian Kinerja	18
2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.3. Indikator Kinerja	19
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Penelitian	21
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	21
2.4.2. Kerangka Pemikiran	23
2.5. Hipotesis Penelitian	25

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1.	Jenis Penelitian	26
3.2.	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	26
3.2.1.	Objek Penelitian	26
3.2.2.	Unit Analisis	26
3.2.3.	Lokasi Penelitian	26
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.3.1.	Jenis Data Penelitian	27
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	27
3.4.	Operasionalisasi Variabel	27
3.5.	Metode Penarikan Sampel	28
3.6.	Metode Pengumpulan Data	29
3.6.1.	Data Primer	29
3.6.2.	Uji Validitas	30
3.6.3.	Uji Realibilitas	32
3.6.4.	Data Sekunder	34
3.7.	Metode Analisis Data	35
3.7.1.	Analisis Koefisien Korelasi	35
3.7.2.	Analisis Koefisien Determinasi	35
3.7.3.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	38
4.1.1.	Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan	38
4.1.2.	Visi Dan Misi PT. PLN (PERSERO) APP BOGOR ...	38
4.1.3.	Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas	38
4.1.3.1.	Struktur Organisasi	38
4.1.3.2.	Uraian Tugas	39
4.1.4.	Profil Responden	40
4.2.	Pembahasan	42
4.2.1.	Iklim Organisasi Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan	42
4.2.2.	Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan	51
4.3.	Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset Dan Pemeliharaan	59
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan	67
5.2.	Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan Divisi Pengelolaan Asset Dan Pemeliharaan	3
Tabel 1.2	Data Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset Dan Pemeliharaan	4
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1	Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan.....	27
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert Positif	30
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert Negatif.....	30
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi	31
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	31
Tabel 3.6	Case Processing Summary	32
Tabel 3.7	Reliability Statistics.....	33
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi	33
Tabel 3.9	Case Processing Summary	34
Tabel 3.10	Reliability Statistics.....	34
Tabel 3.11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 3.12	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	35
Tabel 4.1	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2	Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3	Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4	Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Uraian Tugas di kantor didefinisikan secara jelas atau terstruktur dengan baik.....	42
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Penempatan sesuai dengan kemampuan	43
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Tingkat ketegasan atasan kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku..	43
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan	44
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.....	44
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan	45
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Melaksanakan tugas dengan tuntas	45
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Menekankan bahwa karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri.....	45

Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Merasa memiliki tanggungjawab besar terhadap apa yang dikerjakan.....	46
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Terhadap Mengharapkan penghargaan berupa pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil kerjanya	46
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja yang baik membuka kesempatan untuk jenjang karier yang lebih tinggi	47
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja.....	47
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Terhadap Dalam unit kerja, rekan kerja sangat mendukung tugas-tugas.....	48
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Terhadap Bila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, mendapatkan bantuan dari atasan, rekan kerja	48
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Terhadap Karyawan selalu menaruh simpati atas kesalahan yang dilakukan rekan kerjanya	48
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Terhadap Merasa bangga sebagai bagian dari perusahaan	49
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Terhadap Umumnya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan perusahaan	49
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Terhadap Mengetahui dengan baik visi dan misi perusahaan	50
Tabel 4.23	Sebaran Nilai Interval Iklim Organisasi	50
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Terhadap Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	51
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Terhadap Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	52
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Terhadap Mengikuti Prosedur Perusahaan ...	52
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Terhadap Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif dan efisien.....	53
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Terhadap Dengan tidak menunda pekerjaan berarti bekerja secara efektif.....	53
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	53
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Terhadap Dengan target yang ditetapkan perusahaan, karyawan mampu memenuhi target	54
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Terhadap Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan	54
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Terhadap Semua pekerjaan yang ada sudah ada mutu standar cara pengerjaannya	55
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Terhadap Selalu mengutamakan kehadiran dalam bekerja	55

Tabel 4.34	Tanggapan Responden Terhadap Hadir tepat waktu ketika bekerja..	56
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Terhadap Memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sewaktu bekerja.....	56
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Terhadap Kerjasama antar karyawan di tempat bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan	57
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Terhadap Ada rasa saling menghargai diantara orang-orang dalam kelompok kerja.....	57
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Antar Karyawan di tempat kerja terjalin sangat baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja.....	57
Tabel 4.39	Sebaran Nilai Interval Kinerja.....	58
Tabel 4.40	Korelasi Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.41	Nilai Interval Koefisien Korelasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor semester 1 dan 2 tahun 2016	3
Gambar 1.2	Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor semester 1 tahun 2017	4
Gambar 1.3	Data Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor semester 1 dan 2 tahun 2016	5
Gambar 1.4	Data Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor semester 1 tahun 2017	5
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	24
Gambar 3.1	Kurva Uji Statistik	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor 2017	38
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden	40
Gambar 4.3	Data Responden Berdasarkan Usia	41
Gambar 4.4	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
Gambar 4.5	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Gambar 4.6	Kurva Uji Hipotesis	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Orang yang mengelola organisasi atau perusahaan akan mengolah berbagai sumber daya yang ada untuk meraih tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Aset yang paling harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi adalah tenaga kerja atau manusianya. Pada kenyataan bahwa manusia adalah elemen yang senantiasa ada dalam organisasi, karena manusialah yang bekerja, membuat tujuan, dan membuat inovasi. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik, sudah pasti akan menguntungkan perusahaan. Karena kunci sukses perusahaan tergantung pada sumber daya manusia dalam mengelola perusahaannya.

Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang dituntut untuk lebih profesional dan berkinerja lebih baik. Salah satu tuntutan tersebut ialah dengan menciptakan iklim organisasi yang baik agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan terarah menjadi kunci peningkatan kinerja karyawan bagi organisasi/perusahaan yang menjalankan bisnis perdagangan, baik BUMN ataupun swasta.

Organisasi juga memiliki harapan yang berupa dukungan dari anggotanya sehingga mau dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk tujuan dan kepentingan organisasi. Salah satu bentuk dukungan yang diharapkan oleh organisasi dari setiap anggotanya adalah kinerja yang tinggi terhadap organisasi, agar organisasi dapat berkembang dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tujuan organisasi dapat dicapai apabila dilihat dari iklim organisasi yang menunjang terhadap kinerja para karyawannya. Menurut Steers (2005:32) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu, struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar, kebijakan suatu proses manajemen. Karyawan mempunyai perbedaan dalam menangkap iklim organisasi, yang mungkin dirasakan dapat memberi semangat dalam bekerja, atau justru sebaliknya sebagai suatu tekanan yang dapat membuat perilaku karyawan tidak sejalan dengan iklim organisasi yang diharapkan.

Lingkungan penyelenggaraan yang kondusif akan mendorong keterbukaan, kesediaan untuk menerima, dan mendorong berlangsungnya pekerjaan. Untuk itu diciptakan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja melalui penangkapan langsung dan tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut dan dianggap sebagai kekuatan yang besar pengaruhnya pada perlakuan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah

suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim organisasi yang diharapkan dan dirasakan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak dapat dipenuhi secara optimal. Secara umum iklim organisasi yang ada di PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor terdapat masalah antara pegawai dengan pimpinan kurang rasa keakraban seperti memanfaatkan waktu untuk berdiskusi sehingga mengakibatkan iklim yang tidak menyenangkan, kerjasama antar karyawan kurang dirasakan, lingkungan fisik kantor yang kurang kondusif terlihat dari masih kurang lengkapnya beberapa fasilitas yang ada, sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja.

Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Perilaku-perilaku yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan menjadi bahasan yang cukup penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Adanya visi misi dalam suatu organisasi diharapkan mampu menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Selain itu kinerja dari sebuah perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja menentukan beberapa karakteristik kinerja yaitu; bertanggungjawab dalam pemecahan masalah, menetapkan tujuan, ada umpan balik dan dapat diandalkan. (Mc Clelland dalam Syamsir Torang, 2013:74)

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia yang bertugas untuk menyuplai dan mengatur pasokan listrik. PT. PLN (Persero) memiliki beberapa sektor dan salah satunya yaitu PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor yang beralamat di Jalan Sudirman No.5 Bogor salah satu sektor dari PT. PLN (Persero) yang bertugas pada area pelaksanaan pemeliharaan.

Salah satu harapan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor adalah menciptakan iklim organisasi yang baik, agar karyawannya dapat bekerja secara profesional dan meningkatkan kinerja karyawan setiap individunya. Iklim organisasi yang tidak baik akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dimana mereka mudah merasa jenuh, dan situasi kerja yang kurang baik, karena iklim organisasi yang buruk. Namun berbanding terbalik antara harapan PT. PLN

(PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah dengan kenyataannya, banyak karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan yang setiap semesternya dominan meningkat, hal ini pula yang terjadi pada karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor. Bisa dilihat dari meningkatnya jumlah absensi ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan (alpha).

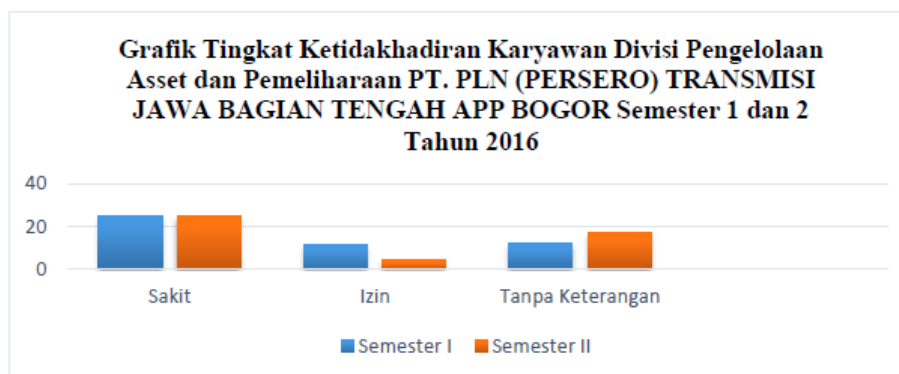
Dapat tergambarkan melalui data di bawah ini:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Semester	2016			2017		
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
I	25 orang	11 orang	12 orang	30 orang	15 orang	20 orang
II	25 orang	4 orang	17 orang	-	-	-
Jumlah Karyawan	77					

Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, telah diolah 2017

Berdasarkan data diatas, jumlah ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan setiap semesternya mengalami peningkatan. Pada semester I tahun 2016 sebanyak 12 orang yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan. Meningkat di semester II tahun 2016 menjadi 17 orang, dan meningkat drastis di semester I tahun 2017 sebanyak 20 orang. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan hal ini bisa terjadi karena iklim kerja yang tidak menyenangkan.



Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero)

Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, telah diolah 2017

Gambar 1.1 Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor semester 1 dan 2 tahun 2016



Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, telah diolah 2017

Gambar 1.2 Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor semester 1 tahun 2017

Dari Gambar grafik 1.1 dan 1.2 dapat diketahui bahwa persentase tingkat ketidakhadiran karyawan setiap semesternya mengalami peningkatan, di semester I karyawan yang sakit sebesar 25%, begitu juga di semester II karyawan yang sakit masih stabil sebesar 25% tahun 2016, di semester I karyawan yang sakit sebesar 30% tahun 2017, karyawan yang izin di semester I sebesar 11%, di semester II sebesar 4% tahun 2016, di semester I karyawan yang izin sebesar 15% tahun 2017, di semester I karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sebesar 12% di semester II sebesar 17% tahun 2016, di semester I sebesar 20% tahun 2017.

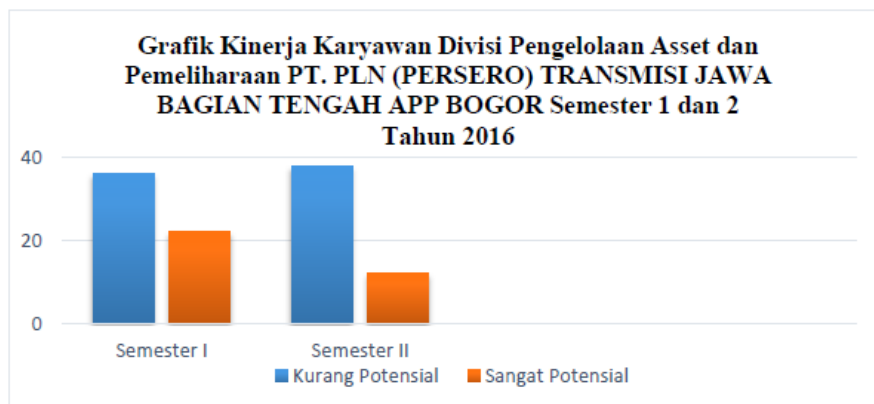
Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT . PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Semester	2016			2017		
	Kurang Potensial	Potensial	Sangat Potensial	Kurang Potensial	Potensial	Sangat Potensial
I	36 orang	19 orang	22 orang	39 orang	30 orang	8 orang
II	38 orang	27 orang	12 orang	-	-	-
Jumlah Karyawan	77					

Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, telah diolah 2017

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa karyawan yang sangat potensial pada tahun 2016 semester I sebanyak 22 orang dan karyawan yang kurang potensial tahun 2016 semester I sebanyak 36 orang lebih tinggi dari karyawan yang sangat potensial. Di semester II tahun 2016 menurunnya karyawan yang sangat potensial menjadi 12 orang dan meningkatnya karyawan yang kurang potensial sebanyak 38 orang di semester II tahun 2016. Di tahun 2017 semester I mengalami penurunan drastis pada karyawan yang sangat potensial sebanyak 8 orang dan karyawan yang kurang potensial sebanyak 39 orang. Hal ini mengindikasikan rendahnya kinerja, rasa tanggungjawab karyawan yang kurang, semangat tim yang kurang. PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor didapatkan bahwa kinerja

karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) APP Bogor belum sangat potensial dilihat dari iklim di dalam organisasi yang kurang baik disebabkan oleh antar karyawan yang kurang baik dan lingkungan kerja yang relatif lebih individual, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.



Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero)

Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, telah diolah 2017

Gambar 1.3 Data Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor semester 1 dan 2 tahun 2016



Sumber: Bagian SDM PT. PLN (Persero)

Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor, telah diolah 2017

Gambar 1.4. Data Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor semester 1 tahun 2017

Dari Gambar 1.3 dan 1.4, terlihat bahwa kinerja kurang potensial selalu mengalami peningkatan, yaitu di semester I sebesar 36%, di semester II sebesar 38% tahun 2016, dan di semester I sebesar 39% tahun 2017. Lalu kinerja sangat potensial justru mengalami penurunan, yaitu di semester I sebesar 22%, di semester II sebesar 12%, dan di semester I sebesar 8% tahun 2017.

Kinerja karyawan jika dilihat dari segi tanggungjawab dalam pencapaian tujuan organisai dapat dikatakan sudah baik terbukti bahwa sebagian besar karyawan memiliki tanggungjawab terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kinerja karyawan dilihat dalam menyelesaikan tugasnya secara berkualitas juga dapat dikatakan baik, tetapi secara umum kinerja karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT.PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor belum sangat potensial, hal ini dapat dilihat hanya sebagian kecil karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah atau volume yang tinggi.

Belum sangat potensialnya kinerja yang dilakukan dapat dilihat bahwa karyawan bekerja kebanyakan bukan atas inisiatif sendiri yakni hanya sebagian kecil karyawan yang selalu bekerja atas inisiatif sendiri. Sedangkan ketepatan waktu penyelesaian tugas juga dapat dikatakan belum dapat memenuhi harapan, hal ini terbukti hanya sebagian yang selalu dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti menjadikan karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) APP Bogor sebagai subjek dan tertarik untuk mengambil judul **“HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DIVISI PENGELOLAAN ASSET DAN PEMELIHARAAN PT. PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH APP BOGOR”**

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti menemukan masalah yaitu kurang baiknya iklim organisasi yang disebabkan antara pegawai dengan pimpinan kurang rasa keakraban seperti memanfaatkan waktu untuk berdiskusi sehingga mengakibatkan iklim yang tidak menyenangkan, kerjasama antar karyawan kurang dirasakan, lingkungan fisik kantor yang kurang kondusif terlihat dari masih kurang lengkapnya beberapa fasilitas yang ada, sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja, dan rendahnya kinerja karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor yang tercerminkan pada tingkat absensi karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan, dan pada saat menjalankan aktivitas kerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Karena kinerja karyawan sangat terkait dengan pertumbuhan dan pengembangan perusahaan tersebut.

1.2.2. Perumusan Masalah

Bagaimanakah hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui wawasan serta mengetahui bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan : Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebuah bahan pertimbangan sebagai ilmu lebih lanjut untuk hal yang sama dan dapat memberikan sebuah kontribusi baik dari segi pemikiran, ilmu pengetahuan mengenai Iklim organisasi dengan kinerja karyawan Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) APP Bogor, sebagai bentuk pengaplikasian dan ilmu-ilmu yang telah didapatkan pada Program Studi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

2. Kegunaan Praktis

Peneliti ini diharapkan dapat bermanfaat terutama :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti di bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM) terutama mengenai Iklim organisasi dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang positif untuk memperbaiki kekurangan dan menjadikan perusahaan lebih baik lagi untuk melakukan pengembangan lebih lanjut kedepannya.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat bermanfaat dan dapat dijadikan sebuah referensi bagi yang ingin melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama, selain itu diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan, dan wawasan bagi pembaca dalam pelaksanaan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manusia adalah sumber daya dalam suatu organisasi yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan, berikut adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2013:10)

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan dan kegiatan-kegiatan yang manusia butuhkan untuk membawa orang-orang ataupun aspek-aspek sumber daya manusia pada satu posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan menilai. Dessler (dalam Jimmy L.Gaol, 2014:82)

Manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Bohlander dan Snell (dalam Suparno Eko Widodo, 2015:3)

Human Resource Management is specifically charged with programs concerned with people the employees. Human resource management is the function performed in organizations that facilitates the most effective use of people (employees) to achieve organizational and individual goals. Whether a human resource management function or department even exists in a firm, every manager must be concerned with people. Ivancevich & Robert (2013:4)

Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns. Dessler (2008:2)

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan-kegiatan yang manusia butuhkan untuk membawa orang-orang pada satu posisi manajemen termasuk juga merekrut, melatih, menyaring, memberikan penghargaan, dan juga mempelajari bagaimana mengembangkan karyawan untuk mempunyai kemampuan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh organisasi besar maupun kecil dalam rangka pengadaan dan pengkoordinasian sumberdaya manusianya. Fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia mencakup berbagai aktivitas yang berpengaruh secara signifikan pada semua bagian di dalam organisasi, berikut fungsi manajemen manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Byars dan Rue (dalam Siti Al-Fajar dan Tri Heru, 2010:3) ada enam fungsi manajemen sumberdaya manusia:

1. Perencanaan sumberdaya manusia, rekrutmen, dan seleksi;
2. Pengembangan sumberdaya manusia;
3. Kompensasi dan *benefits*;
4. Karyawan dan hubungan perburuhan;
5. Kesehatan dan keselamatan;
6. Riset sumberdaya manusia.

Menurut Wilson Bangun (2012:7) ada lima fungsi manajemen sumberdaya manusia:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia
Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan urutan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia;
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia
Proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama;
3. Pemberian Kompensasi
Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya;
4. Pengintegrasian
Integrasi berarti mencocokkan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam

menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan;

5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggungjawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2013:21) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam baga organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif;

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan;

5. **Pengadaan**
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan;
6. **Pengembangan**
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;
7. **Kompensasi**
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan *internal* dan *eksternal* konsistensi;
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang;
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada *internal* dan *eksternal* konsistensi;
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial;
11. **Pemberhentian**
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Berikut tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Suparno Eko Widodo (2015:5) tujuan sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu.

1. Tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang seminimum mungkin terhadap organisasi;
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi;
3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen sumber daya manusia, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama sumber daya manusia dapat berjakan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian sumber daya manusia adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya;
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi.

Menurut Sutrisno Edy dan Cushway (dalam Irianto, 2001:7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tuuannya;
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia;
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Schuler et al. (dalam Irianto, 2001:8), manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas;
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja;
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi

Terkadang istilah iklim dipersepsikan sama dengan budaya organisasi. Padahal iklim organisasi dapat megalami perubahan dalam waktu yang singkat, sedangkan budaya organisasi sulit untuk mengalami perubahan.

Budaya Organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Robbins (2006:721)

Iklim organisasi adalah kualitas relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Tagiuri (dalam Muhammad Arni, 2005:82)

Iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Owens (dalam Hendyat Soetopo, 2012:141)

Iklm organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh para anggota organisasi, yang mempengaruhi perilaku mereka dan yang bisa dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi. Tagiuri dan Litwin (dalam Khomsahrial Romli, 2014:206)

Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Organizational climate is a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that is experienced by its members, influences their behavior and can be described in terms of the values of particular set of characteristics or attributes of the organizations. Forehand (dalam Schneider, 2014:33)

Dari berbagai definisi diatas terlihat ada pengertian yang berbeda-beda namun saling melengkapi sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan hasil persepsi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung mengenai kualitas lingkungan suatu organisasi dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan yang mempengaruhi perilaku karyawan.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007:135-138) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu:

1. Lingkungan Eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Walaupun lingkungan eksternal mempengaruhi keenam dimensi iklim organisasi, menurut Stringer terdapat pengaruh langsung yang paling banyak terhadap tiga dimensi yaitu:

- a. Kecepatan Perubahan, ketika kecepatan perubahan meningkat, organisasi dengan kinerja tinggi mempunyai struktur lebih rendah dan tanggungjawab lebih tinggi. Dalam jangka panjang, organisasi dengan kinerja tinggi yang menghadapi perubahan eksternal cepat harus memiliki kekuatan tim kerja, kepercayaan, dan dukungan untuk struktur rendah dan tanggungjawab tinggi;
- b. Level Konsolidasi dan regulasi tinggi industri tanpa adanya persaingan dalam suatu industri sering menjadi pengaruh penting terhadap pola iklim organisasi. Jika industri diregulasi secara ketat, maka setiap orang akan mengetahui peraturan;
- c. Ekonomi kuat dan pasar kerja yang baik mempengaruhi dimensi komitmen iklim organisasi. Jika karyawan memiliki peluang dan

pilihan karir terpisah dari organisasi mereka, komitmen yang menjadi rendah. Dalam lingkungan eksternal seperti itu, kinerja tinggi bergantung pada komitmen tinggi.

2. Strategi Organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), oleh karena itu strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung:

- a. Praktik kepemimpinan akan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan;
- b. Pengaturan organisasi akan dikembangkan untuk memperkuat strategi-strategi yang berbeda;
- c. Strategi jangka panjang akan memiliki dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi.

3. Pengaturan Organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi;

4. Kekuatan Sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya. Terdapat empat aspek sejarah dan budaya suatu organisasi:

- a. Nilai-nilai sejarah, yaitu cara karyawan mengakses sifat, aktivitas, atau perilaku tertentu sebagai baik atau buruk dan produktif atau pemborosan;
- b. Kepercayaan, yaitu pengertian karyawan mengenai cara organisasi bekerja dan kemungkinan konsekuensi atas tindakan yang mereka lakukan;
- c. Mite, yaitu bahwa cerita atau legenda yang terus berlangsung mengenai organisasi dan para pemimpinnya mampu memperkuat nilai-nilai inti dan kepercayaan;
- d. Tradisi, yaitu kejadian-kejadian penting yang berulang dalam suatu organisasi yang memperkuat dan mengabadikan nilai-nilai budaya;
- e. Norma, peraturan-peraturan informal yang ada dalam suatu organisasi mengenai pakaian, kebiasaan kerja, jam kerja, perilaku interpersonal.

5. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Menurut Steers (2005:32) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur organisasi;
3. Teknologi;
4. Lingkungan Luar;
5. Kebijakan suatu proses manajemen.

2.2.3. Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007:131-133) yang menyatakan bahwa ada enam dimensi yang merupakan karakteristik dari iklim organisasi, antara lain:

1. Struktur
Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan didefinisikan secara baik;
2. Standar-standar
Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja;
3. Tanggung jawab
Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "*bos diri sendiri*" dan tidak memerlukan keputusannya di legitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi anggota tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri;
4. Penghargaan
Penghargaan mengindikasikan anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Iklim organisasi menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik, penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten;
5. Dukungan
Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam tugas;
6. Komitmen
Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen yang kuat berasosiasi dengan loyalitas personal, jika level

rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Menurut Lussier (2005:487), dimensi iklim organisasi meliputi:

1. *Structure*
Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggungjawab dan nilai-nilai organisasi merupakan hal yang penting untuk diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi;
2. *Responsibility*
Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diberikan atasan ke bawahan;
3. *Reward*
Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. Dalam hal ini karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya;
4. *Warmth*
Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal;
5. *Support*
Erat kaitannya dengan dukungan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dengan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan;
6. *Organizational identity and loyalty*
Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Komitmen yang rendah pada karyawan menunjukkan rasa apatisnya terhadap organisasi dan tujuannya;
7. *Risk*
Berkaitan dengan karyawan yang diberikan ruang dalam mengambil resiko untuk menjalankan tugas sebagai suatu tantangan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi membicarakan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan

kerja yang timbul akibat kegiatan organisasi dan hal ini dianggap dapat mempengaruhi perilaku organisasi.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja menentukan beberapa karakteristik kinerja yaitu; bertanggungjawab dalam pemecahan masalah, menetapkan tujuan, ada umpan balik dan dapat diandalkan. Mc Clelland (dalam Syamsir Torang, 2013:74)

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah (2016:190)

"Performance refers to an employee is accomplishment of as signed, performance appraisal is the systematic description of the jobrelevant strength and weaknesses of an individual a grup." Wayne, F Cascio (2000:275)

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan sebagai laporan oleh seseorang atau karyawan agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi atau perusahaan dan meminimalisir berbagai kerugian dan menyempurnakan hasil kerja sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Syamsuddin (Syamsir Torang, 2013:75) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Keterampilan
2. Pengalaman
3. Kesanggupan

Menurut Sedarmayanti (Suparno Eko Widodo, 2015:134) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggungjawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Menurut Mathis dan Jackson (Suparno Eko Widodo, 2015:134) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)
Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *Skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan.
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri, dan juga bisa berasal dari luar atau faktor situasional. Disamping itu, kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan.

2.3.2. Indikator Kinerja

Menurut Mondy, et. al. (dalam Syamsir Torang, 2013:74) ada lima indikator kinerja:

1. *Time Standards*
2. *Productivity standards*
3. *Cost standards*
4. *Quality standards*
5. *Behavioral standards*

Menurut Sedarmayanti (2017:220) ada enam indikator kinerja:

1. Aspek Finansial
Meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

2. **Kepuasan Pelanggan**
 Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dan penentuan strategi organisasi. Dengan semakin banyak tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas, maka organisasi dituntut untuk terus menerus memberi pelayanan berkualitas prima.
3. **Operasi bisnis internal**
 Informasi operasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis.
4. **Kepuasan Karyawan**
 Karyawan merupakan asset yang harus dikelola dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis karyawan sangat nyata.
5. **Kepuasan komunitas dan shareholders/stakeholders**
 Kegiatan instansi pemerintah berinteraksi dengan berbagai pihak yang menaruh kepentingan terhadap keberadaannya.
6. **Waktu**
 Ukuran waktu merupakan variable yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja.

Menurut Wilson Bangun (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur dan dipahami secara jelas. Ada 5 dimensi diantaranya:

1. **Kualitas Pekerjaan**
 Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan.
2. **Ketepatan Waktu**
 Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
3. **Jumlah Pekerjaan**
 Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai standar persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut dengan baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus dikerjakan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja hal-hal yang direncanakan akan menjadi kinerja suatu organisasi akan diukur suatu keberhasilan pencapaiannya dengan menggunakan indikator kinerja.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang mengambil judul mengenai hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan belum terlalu banyak ditemukan. Walaupun tidak banyak terdapat penelitian yang mengambil judul mengenai hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan, tapi penulis mencoba untuk menguraikan dua variable independent dan membandingkannya dengan penelitian yang terdahulu. Adapun hasil penelitian tersebut yang relevan dengan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Sebelumnya

NO	Penulis	Judul dan Lokasi Penelitian	Variabel	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Penerbit dan Tahun
1.	Erna Suriyani	Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi Kabupaten Balangan	Iklim Organisasi Kinerja	Tujuan penelitian: Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai Negeri Sipil Metode penelitian: Kuantitatif	Adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai negeri sipil	AL-ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIOR A Volume 1 Nomer 1 , Oktober 2015 ISSN:2476-9576
2.	Erlinda Wongso dan Jimmy Elly Kurniawan	Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Subjective	Iklim Organisasi Subjective Well-Being	Tujuan Penelitian: Mengetahui hubungan antara iklim organisasi	Adanya hubungan antara iklim organisasi dengan	Jurnal Psikologi Teori dan Terapan 2015, Vol.5, No.2,

NO	Penulis	Judul dan Lokasi Penelitian	Variabel	Tujuan dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Penerbit dan Tahun
		Well-Being Pada Karyawan Di Perusahaan X		dengan SWB karyawan Metode Penelitian: Kuantitatif	Subjective Well-Being	70-80 ISSN:2087-1708
3.	Rina Hanifah	Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia Bandung	Iklim Organisasi Kinerja	Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui gambaran yang aktual dan jelas mengenai hubungan iklim organisasi dengan kinerja Metode Penelitian: Deskriptif	Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan Kinerja Pegawai Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia	Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan Vol.1 Desember 2013
4.	Evan Karno Pasaribu dan Ayu Desi Indrawati	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali	Iklim Organisasi Kualitas Kehidupan Kerja Kinerja	Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Metode Penelitian: Sampling Jenuh	Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No.12, 2016:7785-7809 ISSN:2302-8912
5.	Ahmad Fauzi	Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Pemerintahan Desa	Iklim Komunikasi Organisasi Kinerja	Untuk menganalisis iklim komunikasi organisasi, menganalisis praktik penerapan tata kelola pemerintahan yang baik, kinerja aparatur, dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja aparatur di pemerintahan desa Metode Penelitian: Sensus	Iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur	ISSN:2302-7517, Vol.02, No.03

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir peneliti yang dijadikan sebagai skema pemikiran yang melatar belakangi penelitian ini. Dalam kerangka pikir ini peneliti akan mencoba menjelaskan masalah pokok penelitian. Penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Iklim organisasi adalah kualitas relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Tagiuri (dalam Muhammad Arni, 2005:82)

Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan tempat bekerja yang terbentuk dari sikap, perilaku, dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena lingkungan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kondisi iklim organisasi.

Oleh karena itu, organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya, iklim dapat bersifat menekan, netral, atau dapat juga mendukung karyawan itu bekerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang berpengaruh secara langsung terhadap perilaku karyawan. Dengan nilai-nilai individu yang beragam dapat menimbulkan iklim kerja yang kurang menyenangkan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, apabila perusahaan tidak memahami nilai-nilai setiap individu yang terkait di dalam organisasi sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007:131-133) yang menyatakan bahwa ada enam dimensi yang merupakan karakteristik dari iklim organisasi, antara lain:

1. Struktur
2. Standar-standar
3. Tanggung jawab
4. Penghargaan
5. Dukungan
6. Komitmen

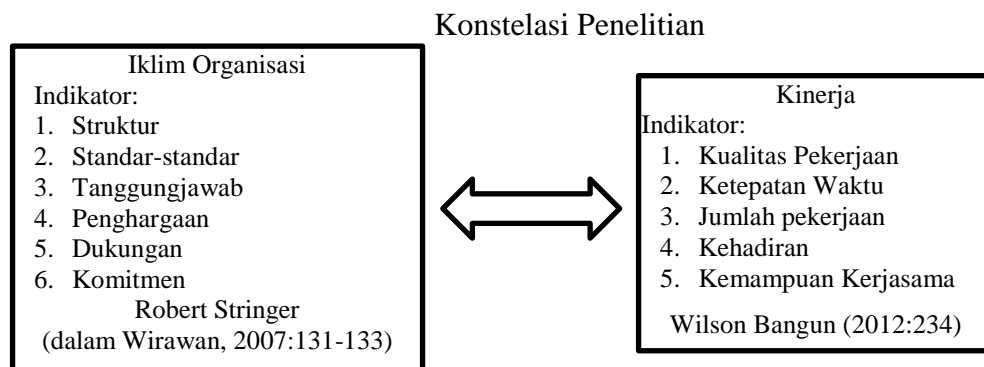
Menurut Wirawan (2007:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67)

Kinerja karyawan pada organisasi kenyataannya tidak dapat diukur secara material atau finansial, tetapi dapat dilihat pada penyelesaian volume dan beban kerja yang ada, dan ketepatan waktu disamping kualitas pelayanan yang mereka berikan. Selanjutnya sejauh mana tugas-tugas dapat dilaksanakan sesuai bidang kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia, sehingga tujuan dapat dicapai. Peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari suasana kerja atau iklim yang ada di dalam organisasi. Suasana kerja yang memungkinkan meningkatkan kinerja karyawan seperti pemahaman karyawan terhadap deskripsi tugas sesuai posisi dimana karyawan itu ditempatkan, tugas-tugas seperti apa yang harus dilakukannya, kepada siapa pegawai itu melapor atas hasil yang dikerjakannya, atau menemukan masalah dari pekerjaannya kepada siapa mereka memperoleh solusinya. Hal-hal yang dikemukakan tersebut saling berkaitan satu sama lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa suasana kerja dalam organisasi tidak tercipta dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus diukur dan dipahami secara jelas. Ada 5 dimensi diantaranya:

1. Kualitas Pekerjaan
2. Ketepatan Waktu
3. Jumlah Pekerjaan
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang telah dinyatakan sebelumnya. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

Ha: Diduga terdapat hubungan yang positif signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif dimana penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya dan untuk menguji kebenaran suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat penelitian sebelumnya, dengan menggunakan metode *explanatory survey* metode penelitian ini bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian mengenai hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independent yaitu iklim organisasi (variabel X), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (variabel Y).

Objek penelitian yang dijadikan variabel terikat (*Independent Variable*) adalah iklim organisasi dengan dimensi struktur, standar-standar, tanggungjawab, penghargaan, dukungan, komitmen, sedangkan variabel bebasnya (*Dependent Variable*) adalah kinerja karyawan dengan dimensi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, jumlah pekerjaan, kehadiran, kemampuan kerjasama.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual yang secara langsung karyawan PT.PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor sebanyak 65 orang karyawan bagian Aset dan Pemeliharaan.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di PT.PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No.5 Bogor.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada Divisi Asset dan Pemeliharaan.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari wawancara dengan bagian SDM, observasi, dan kuisisioner atau angket.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang tersedia di PT.PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Iklim Organisasi	- Struktur	- Uraian tugas - Penempatan sesuai dengan kemampuan - Tingkat ketegasan atasan kepada bawahan	Ordinal
	- Standar-standar	- Standar kerja perusahaan - Prosedur kerja perusahaan - Sistem kerja perusahaan	Ordinal
	- Tanggung Jawab	- Menyelesaikan tugas dengan tuntas - Menekankan karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri - Tanggungjawab yang besar	Ordinal
	- Penghargaan	- Mengharapkan pengakuan dari perusahaan - Prestasi kerja - Penghargaan sesuai kinerja	Ordinal
	- Dukungan	- Rekan kerja sangat mendukung - Bila kesulitan terjadi, karyawan selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan - Karyawan selalu menaruh simpati atas kesalahan yang dilakukan	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	- Komitmen	- Kebanggaan menjadi bagian organisasi - Loyalitas terhadap organisasi - Setiap karyawan mengetahui dengan baik visi dan misi perusahaan	Ordinal
Kinerja	- Kualitas Pekerjaan	- Inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan - Tingkat kerapihan dalam bekerja - Prosedur perusahaan	Ordinal
	- Ketepatan Waktu	- Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas - Tingkat pemanfaatan waktu luang - Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan	Ordinal
	- Jumlah Pekerjaan	- Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai target - Jumlah pekerjaan dilakukan dengan baik - Pekerjaan terselesaikan sesuai dengan standar mutu perusahaan	Ordinal
	- Kehadiran	- Tingkat kehadiran karyawan terhadap pekerjaan - Tingkat kehadiran tepat waktu - Disiplin waktu	Ordinal
	- Kemampuan Kerjasama	- Tingkat kemampuan kerjasama antar karyawan - Tingkat menghargai antar karyawan - Tingkat hubungan kerjasama antar karyawan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel data dari populasi karyawan sebanyak 65 orang yang diperoleh dari Divisi Pengelolaan Asset dan Pemeliharaan PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Probability Sampling* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling* (sampel acak sederhana), dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan setara (tingkatan) yang ada dalam populasi itu.

Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan teori Slovin menurut Sugiyono (2012:87) dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/ jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Error Term

(Sugiyono, 2012:81)

Dengan menggunakan rumus diatas, maka cara pengambilan sampelnya menggunakan tingkat error kesalahan sebesar 5% atau 0,05.

Dibawah ini merupakan perhitungan metode penarikan sampel yang berdasarkan metode slovin:

Populasi : $N = 77$ orang Kesalahan : $e = 0,05$ (atau 5%)

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{77}{1 + 77 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{77}{1,1925} = 64,57 = 65 \text{ orang}$$

Dari perhitungan diatas maka jumlah responden yang akan dijadikan sampel sebanyak 65 orang karyawan bagian pengelolaan asset dan pemeliharaan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang relevan, maka dilakukan metode pengumpulan data primer dan data sekunder.

3.6.1. Data Primer

Data primer dilaksanakan dengan melakukan penelitian langsung yang dimaksud untuk memperoleh data yang akurat. Data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner atau juga hasil wawancara peneliti dengan narasumber, sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini diperoleh dengan cara:

1. Wawancara

Dalam penelitian ini dilakukan pada teknik pengumpulan data secara wawancara dengan melakukan tanya jawab dengan pihak pimpinan manajemen PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor untuk memperoleh gambaran jelas mengenai data yang diperoleh peneliti.

2. Observasi

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi nonpartisipan yaitu peneliti tidak terlibat di dalam kegiatan perusahaan dan hanya berperan sebagai independen. Hanya mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan yang bersangkutan pada penelitian ini. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert dalam

menghitung bobot setiap pertanyaan. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

Tabel 3.2. Instrumen Skala Likert Positif

Keterangan Untuk Positif	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Metodologi Penelitian (Sugiyono, 2012:86)

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert Negatif

Keterangan Untuk Positif	Bobot
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber : Metodologi Penelitian (Sugiyono, 2012:86)

3.6.2. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:267) validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan metode konstruk (*construct validity*) yaitu menentukan apakah suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur, dipihak lain mempertanyakan apakah butir-butir pertanyaan dalam instrumen itu telah sesuai dengan konsep keilmuan yang bersangkutan. (Burhan Nurgiyanto, Gunawan, Marzuki, 2012:338) Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuisisioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pertanyaan dengan skor total butir pernyataan, apabila koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- Korelasi *Pearson Product Moment*

$$r_x = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) (n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

(Sugiyono, 2012:217)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
 $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
n = Jumlah responden

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,753	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,615	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,756	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,789	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,822	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,637	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,798	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,822	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,600	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,795	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,822	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,756	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,387	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,637	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,405	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16	0,388	0,361	r hitung > r tabel	Valid
17	0,387	0,361	r hitung > r tabel	Valid
18	0,795	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2018

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 18 item pernyataan untuk variable iklim organisasi memiliki nilai kritis korelasi pearson diatas 0,361 dan dapat dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,567	0,361	r hitung > r table	Valid
2	0,339	0,361	r hitung > r table	Valid
3	0,713	0,361	r hitung > r table	Valid
4	0,550	0,361	r hitung > r table	Valid
5	0,588	0,361	r hitung > r table	Valid
6	0,662	0,361	r hitung > r table	Valid
7	0,662	0,361	r hitung > r table	Valid
8	0,727	0,361	r hitung > r table	Valid
9	0,577	0,361	r hitung > r table	Valid
10	0,569	0,361	r hitung > r table	Valid
11	0,563	0,361	r hitung > r table	Valid
12	0,333	0,361	r hitung > r table	Valid
13	0,567	0,361	r hitung > r table	Valid
14	0,434	0,361	r hitung > r table	Valid
15	0,347	0,361	r hitung > r table	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2018

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 15 item pernyataan untuk variable kinerja karyawan memiliki nilai kritis korelasi pearson diatas 0,361 dan dapat dinyatakan valid ada 15 item pernyataan dari variabel kinerja karyawan.

3.6.3. Uji Realibilitas

Uji realibilitas menurut Sugiyono (2012:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,60$. Sugiyono (2012:220)

Rumus yang digunakan untuk uji realibilitas adalah sebagai berikut:

- Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = Nilai reliabilitas

k = Jumlah Item

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians tiap-tiap skor

s_t^2 = Varians total

(Sugiyono,2012:365)

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software SPSS versi 23 :

- Uji Realibilitas Iklim Organisasi

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 18. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel iklim organisasi sebesar 0,939.

Tabel 3.6.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

Sumber: output SPSS 23

Tabel 3.7
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.754	.939	18

Sumber: output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 18 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach alpha* untuk variabel iklim organisasi sebesar 0,939 yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliable.

Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
1	0,939	0,740	Reliabel
2	0,939	0,742	Reliabel
3	0,939	0,726	Reliabel
4	0,939	0,741	Reliabel
5	0,939	0,740	Reliabel
6	0,939	0,743	Reliabel
7	0,939	0,741	Reliabel
8	0,939	0,740	Reliabel
9	0,939	0,747	Reliabel
10	0,939	0,741	Reliabel
11	0,939	0,740	Reliabel
12	0,939	0,726	Reliabel
13	0,939	0,748	Reliabel
14	0,939	0,743	Reliabel
15	0,939	0,747	Reliabel
16	0,939	0,747	Reliabel
17	0,939	0,748	Reliabel
18	0,939	0,741	Reliabel

Sumber: Output SPSS 23 2018

Dari output diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 18 item pernyataan untuk variabel iklim organisasi, memiliki nilai alpha Cronbach diatas 0,60 dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item pernyataan iklim organisasi.

- Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,869.

Tabel 3.9
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

Sumber: output SPSS 23

Tabel 3.10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.732	.869	15

Sumber: output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 15 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,869 yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliable.

Tabel 3.11. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
1	0,869	0,714	Reliabel
2	0,869	0,726	Reliabel
3	0,869	0,714	Reliabel
4	0,869	0,716	Reliabel
5	0,869	0,716	Reliabel
6	0,869	0,716	Reliabel
7	0,869	0,716	Reliabel
8	0,869	0,713	Reliabel
9	0,869	0,717	Reliabel
10	0,869	0,716	Reliabel
11	0,869	0,714	Reliabel
12	0,869	0,726	Reliabel
13	0,869	0,714	Reliabel
14	0,869	0,719	Reliabel
15	0,869	0,726	Reliabel

Sumber: Output SPSS 23 2018

Dari output diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 15 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, memiliki nilai alpha Cronbach diatas 0,60 dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item pernyataan kinerja karyawan.

3.6.4. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan secara tidak langsung yaitu dengan melakukan studi literature/studi kepustakaan dengan mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah

literatur-literatur, buku-buku sebagai teori, jurnal dan lain sebagainya, sumber data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Adapun data sekunder diperoleh dengan cara:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku, referensi atau sumber lainnya yang relevan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

2. Dokumentasi Perusahaan

Dokumentasi merupakan proses memperoleh data dengan cara menelaah dengan mempelajari dokumentasi perusahaan. Dokumentasi yang digunakan sesuai dengan data yang dibutuhkan untuk penelitian. Dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder sebagai pendukung dari data primer yaitu seperti profil perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, dan data-data yang berada di perusahaan.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Koefisien Korelasi

$$r = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan data x dan y

$\sum x$ = total jumlah dari variabel x

$\sum y$ = total jumlah dari variabel y

$\sum x^2$ = kuadrat dari total jumlah variabel x

$\sum y^2$ = kuadrat dari total jumlah variabel y

$\sum xy$ = hasil perkalian dari total jumlah variable x dan y

Tabel 3.12 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:231)

3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan y dan x . Rumus yang digunakan adalah coefficient determination (CD) dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(A Kuncoro, Engkos Ridwan, 2008:62)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r = koefisien korelasi

3.7.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel lingkungan kerja sebagai variabel X (*Independent variable*) dengan variabel stres kerja karyawan sebagai variabel Y (*dependent variable*) pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : r = 0$, berarti tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan.

$H_a : r > 0$, berarti terdapat hubungan yang nyata antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

Menentukan nilai t_{table} :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

t_h = Nilai t

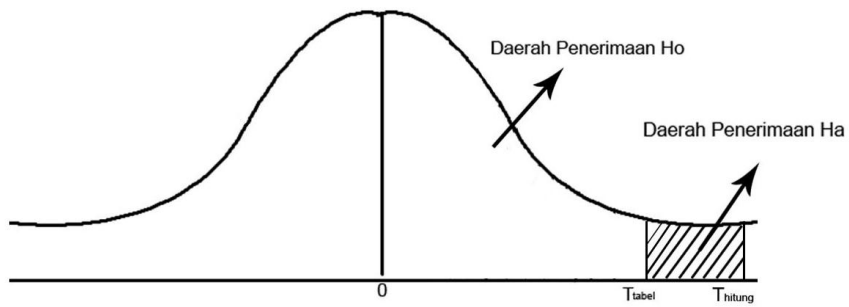
Untuk mencari t_{tabel} menggunakan :

$\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2$ dengan menggunakan uji dua arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} = t_{tabel}$
Artinya, tidak ada hubungan positif signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan
- Terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya, ada hubungan yang positif signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan

- Uji Satu Arah

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kurva Uji Statistik

(Sugiyono, 2012:192)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Dalam perkembangannya, Perusahaan Umum Listrik Negara di bawah naungan Departemen Pertambangan dan Energi mengalami perubahan status dari Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara menjadi PT. PLN (Persero).

PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia yang bertugas untuk menyuplai dan mengatur pasokan listrik. PT. PLN (Persero) memiliki beberapa sektor dan salah satunya yaitu PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah (TJBT) Area Pelaksana Pemeliharaan (APP) Bogor yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 5 Bogor.

PT. PLN (Persero) bertugas untuk menyuplai pasokan listrik kepada masyarakat, memberikan pelayanan informasi tentang tata cara perhitungan tenaga listrik kepada konsumen serta memberikan pelayanan penyambungan tenaga listrik kepada masyarakat.

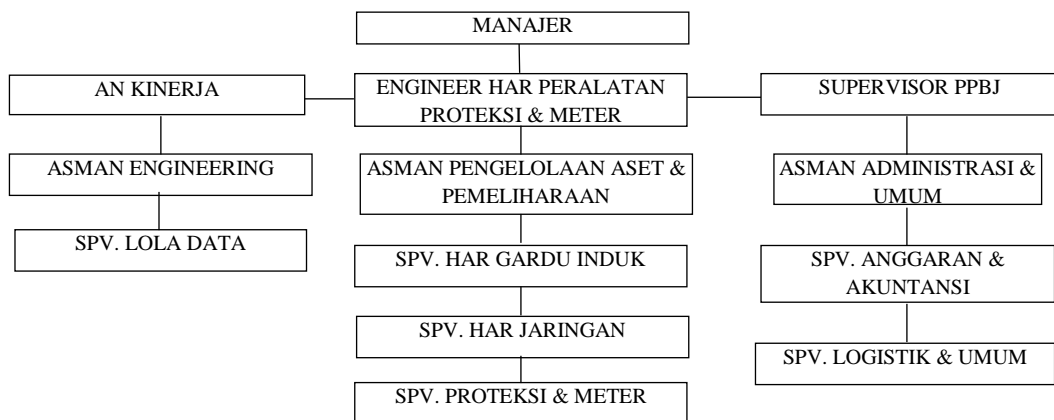
4.1.2 Visi Misi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Visi : Diakui sebagai perusahaan transmisi kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Misi : Melakukan pengelolaan pengembangan asset, transmisi, pengendalian investasi, dan logistik transmisi, melaksanakan pemeliharaan asset transmisi secara efektif, efisien, andal, dan ramah lingkungan.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

4.1.3.1. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor 2017

Sumber : Kesekretariatan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

4.1.3.2 Uraian Tugas

1. Manajer Area Pelaksana Pemeliharaan
 - a. Menyusun RKA terkait dengan kegiatan area pelaksana pemeliharaan.
 - b. Melaksanakan pemeliharaan sistem penyaluran sesuai RKAP untuk menjaga kesiapan operasi instalasi.
 - c. Merencanakan, melaksanakan, dan mengelola asset sistem penyaluran termasuk segala aktivitas penunjang dalam upaya memberikan pelayanan yang puas kepada pelanggan.
 - d. Membuat rencana pelaksana pengembangan, instalasi penyaluran, dan target kinerja untuk diusulkan ke kantor induk P3B Jawa Bali.
 - e. Mengelola peralatan kerja dan material dengan menerapkan administrasi logistic untuk pelaksanaan pemeliharaan instalasi dengan berpedoman pada keselamatan ketenagalistrikan.
2. Asisten Manajer Engineering
 - a. Menetapkan rencana kegiatan bidang engineering untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Menyusun rencana pengembangan dan pemeliharaan instalasi penyaluran.
 - c. Menyusun kajian rancang bangun sistem penyaluran dan mengevaluasi hasil pengembangan instalasi penyaluran.
 - d. Mengelola pembinaan sistem keteknisan.
3. Asisten Manajer Pengelolaan Aset dan Pemeliharaan
 - a. Merencanakan program kerja bidang pengelolaan dan pemeliharaan asset untuk mencapai target kinerja yang optimal.
 - b. Mengelola pembinaan sistem keteknisan.
 - c. Mengelola pelaksanaan Asesment dan diagnose kondisi instalasi penyaluran untuk mengetahui kinerja instalasi.
 - d. Mengevaluasi kejadian gangguan dan memberikan rekomendasi tindak lanjut.
4. Asisten Manajer PDKB
 - a. Merencanakan program kerja Bidang Pemeliharaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) untuk mencapai target kinerja optimal.
 - b. Melaksanakan supervise pelaksanaan pemeliharaan peralatan instalasi agar pelaksanaan sesuai prosedur.
 - c. Melaksanakan supervise/pengawasan pelaksanaan pemeliharaan peralatan PDKB agar kondisi tetap prima.
5. Asisten Manajer Administrasi Umum
 - a. Mengendalikan dan mengawasi kebutuhan tunai anggaran operasi sesuai dengan RKAP/disbursement serta kebutuhan diluar RKAP untuk pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Memonitor biaya-biaya yang timbul akibat pekerjaan pemeliharaan.
 - c. Memonitor pengendalian database pegawai SIPEG agar selalu akurat dan mutakhir.

- d. Memonitoring administrasi penghasilan dan pajak-pajak , kesejahteraan pegawai, dan pensiunan untuk meningkatkan pelayanan terhadap pegawai dan pensiunan.

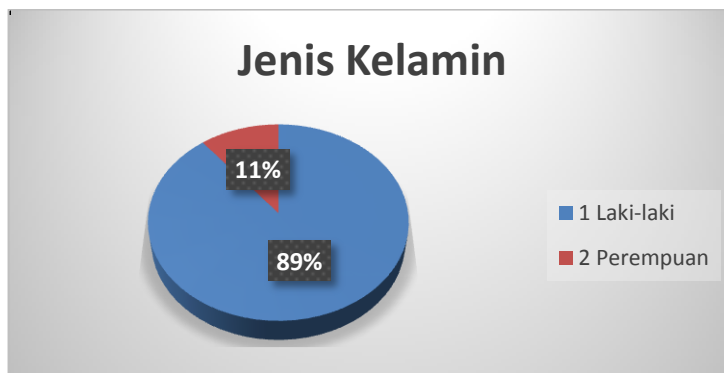
4.1.4. Profil Responden

Profile responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga, yaitu berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, dan masa kerja responden. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor bagian Pengelolaan Aset dan Pemeliharaan menggunakan *software* excel 2013.

Tabel 4.1. Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	58	89%
2	Perempuan	7	11%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Kuisisioner Diolah 2018



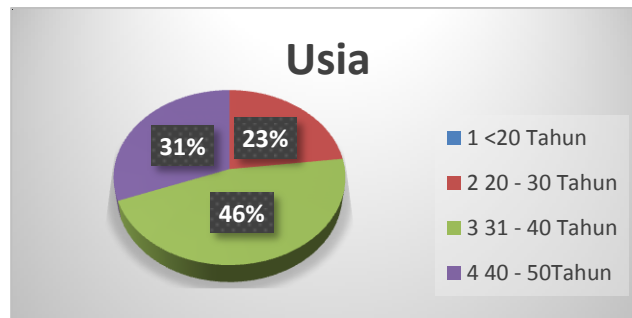
Gambar 4.2. Jenis Kelamin Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 karyawan dari 65 karyawan yang ada dengan persentase 89%. Dan karyawan perempuan dengan jumlah frekuensi sebanyak 7 orang karyawan dari 65 karyawan atau 11%.

Tabel 4.2. Data Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	<20 Tahun	-	-
2	20 - 30 Tahun	15	23%
3	31 - 40 Tahun	30	46%
4	40 - 50Tahun	20	31%
5	>50 Tahun	-	-
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Kuisisioner Diolah 2018



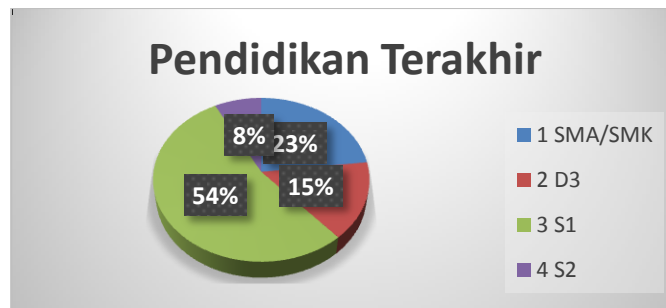
Gambar 4.3. Data Responden Berdasarkan Usia

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa jumlah terbesar adalah karyawan yang berusia 31-40 Tahun mencapai 46%, kemudian diikuti kelompok usia 40-50 Tahun sebesar 31%, dan usia 20-30 Tahun sebesar 15%.

Tabel 4.3. Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA/SMK	15	23%
2	D3	10	15%
3	S1	35	54%
4	S2	5	8%
5	S3	-	-
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2018



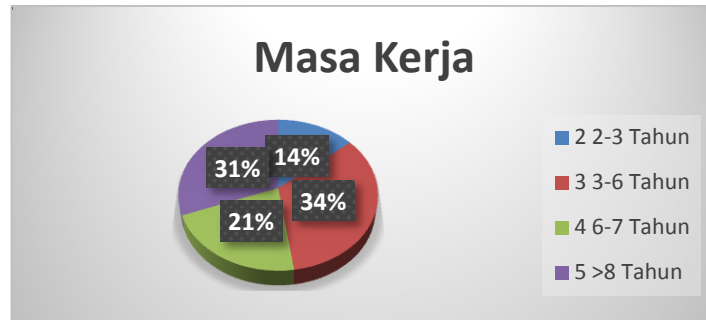
Gambar 4.4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berpendidikan S1 yaitu sebanyak 35 karyawan dari 65 responden dengan persentase 54%. lalu karyawan SMA/SMK dengan jumlah frekuensi sebanyak 15 dari 65 responden dengan persentase 23%, D3 dengan jumlah 10 dengan persentase 15% dan S2 dengan frekuensi sebanyak 5 karyawan dari 65 responden dengan persentase sebesar 8%.

Tabel 4.4. Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase %
1	<1 Tahun	-	-
2	2-3 Tahun	9	14%
3	3-6 Tahun	22	34%
4	6-7 Tahun	14	21%
5	>8 Tahun	20	31%
	Jumlah	65	100%

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2018



Gambar 4.5. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah terbesar respondennya bekerja di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor berkisar 3 sampai tahun yaitu sebanyak 22 karyawan dari 65 responden dengan persentase 34%, kemudian jumlah responden dikategori lebih dari 8 tahun sebanyak 20 karyawan dengan persentase 31%. Lalu 6 sampai 7 tahun dengan jumlah karyawan 14 dengan persentase 21% dan karyawan dengan masa kerja 2 sampai 3 tahun sebanyak 9 karyawan dengan persentase 14%.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Iklim Organisasi Divisi Pengelolaan Asset Dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja organisasi dapat meningkat. Dalam menciptakan iklim organisasi diperlukan hubungan sosial yang harmonis antara sesama pegawai, antara atasan dan bawahannya sehingga adanya kerjasama antara para pegawai, dan kejelasan tugas masing-masing pegawai.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel iklim organisasi Divisi Pengelolaan Asset Dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut

1. Struktur

Tabel 4.5. Uraian tugas di kantor didefinisikan secara jelas atau terstruktur dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	57%
Setuju	4	27	108	42%
Ragu-ragu	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	296	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 37 responden atau 57% menjawab sangat setuju, 27 responden atau 42%

menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 1% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 57% pada pernyataan “Uraian tugas di kantor didefinisikan secara jelas atau terstruktur dengan baik.” Yang artinya responden sangat setuju uraian tugas di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor harus didefinisikan secara jelas dan terstruktur dengan baik agar karyawan mengerti dan paham dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu perusahaan harus selalu memberikan uraian tugas dengan baik sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal.

Tabel 4.6. Penempatan sesuai dengan kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	51%
Setuju	4	30	120	46%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	291	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 33 responden atau 51% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 46% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 3% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 51% pada pernyataan “Penempatan sesuai dengan kemampuan.” Yang artinya responden sangat setuju bahwa penempatan kerja harus sesuai dengan kemampuan karyawan masing-masing agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.7. Tingkat ketegasan atasan kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	36	180	55%
Setuju	4	27	108	42%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	294	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 36 responden atau 55% menjawab sangat setuju, 27 responden atau 42% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 3% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 55% pada pernyataan “Tingkat ketegasan atasan kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku.” Yang artinya responden sangat setuju ketegasan atasan di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor harus lebih tegas agar karyawan taat pada aturan yang berlaku di perusahaan.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator struktur diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Uraian tugas di kantor didefinisikan secara jelas atau terstruktur dengan baik.” dengan total skor sebesar 296 yang terdapat pada tabel 20. Dengan begitu perusahaan harus menjelaskan uraian tugas yang diberikan kepada karyawan dengan baik dan terstruktur sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

2. Standar-standar

Tabel 4.8. Mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	36	180	55%
Setuju	4	29	116	45%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	296	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 36 responden atau 55% menjawab sangat setuju, 29 responden atau 45% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 55% pada pernyataan “Mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan.” Yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.9. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	54%
Setuju	4	30	120	46%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	295	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 35 responden atau 54% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 46% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 54% pada pernyataan “Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.” Yang artinya responden sangat setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4.10. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	45%
Setuju	4	34	136	52%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	281	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 29 responden atau 45% menjawab sangat setuju, 34 responden atau 52% menjawab setuju, dan yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 responden atau 3%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 52% pada pernyataan “Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan.” Yang artinya responden setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sistem kerja yang berlaku di perusahaan.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator standar-standar di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan.” dengan total skor sebesar 296 yang terdapat pada tabel 23. Dengan begitu perusahaan harus mempertahankan standar kerja perusahaan agar kinerja karyawan maksimal.

3. Tanggungjawab

Tabel 4.11. Melaksanakan tugas dengan tuntas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	54%
Setuju	4	30	120	46%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	295	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 35 responden atau 54% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 46% menjawab setuju, pada pernyataan “Melaksanakan tugas dengan tuntas.” Yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan melaksanakan tugas dengan tuntas.

Tabel 4.12. Menekankan bahwa karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	23%
Setuju	4	16	64	25%
Ragu-ragu	3	9	27	14%
Tidak Setuju	2	23	46	35%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3%
Jumlah		65	214	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 15 responden atau 23% menjawab sangat setuju, 16 responden atau 25% menjawab setuju, 9 responden atau 14% menjawab ragu-ragu, 23 responden atau 35% menjawab tidak setuju, dan sebanyak 2 responden atau 3% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 35% pada pernyataan “Menekankan bahwa karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri.” Yang artinya responden tidak setuju bahwa atasan menekankan bila karyawan ada masalah dalam pekerjaannya harus menyelesaikannya sendiri.

Tabel 4.13. Merasa memiliki tanggungjawab besar terhadap apa yang dikerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	40%
Setuju	4	30	120	46%
Ragu-ragu	3	4	12	6%
Tidak Setuju	2	5	10	8%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	272	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 26 responden atau 40% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 46% menjawab setuju, 4 responden atau 6% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 5 respondeng atau 8% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 46% pada pernyataan “Merasa memiliki tanggungjawab besar terhadap apa yang dikerjakan.” Yang artinya responden setuju bahwa apa yang dikerjakan itu sudah menjadi tanggungjawab besar yang harus diselesaikan.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator tanggungjawab di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Melaksanakan tugas dengan tuntas” dengan total skor sebesar 295 yang terdapat pada tabel 26. Dengan begitu karyawan harus memiliki tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan tuntas.

4. Penghargaan

Tabel 4.14. Mengharapkan penghargaan berupa pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil kerjanya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	32%
Setuju	4	26	104	40%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	14	28	22%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3%
Jumlah		65	245	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 21 responden atau 32% menjawab sangat setuju, 26 responden atau 40% menjawab setuju, 2 responden atau 3% menjawab ragu-ragu, 14 responden atau 22% menjawab tidak setuju, dan sebanyak 2 responden atau 3% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 40% pada pernyataan “Mengharapkan penghargaan berupa pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil kerjanya.” Yang artinya responden setuju bahwa pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil kerja mendapatkan penghargaan.

Tabel 4.15. Prestasi kerja yang baik membuka kesempatan untuk jenjang karier yang lebih tinggi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	46%
Setuju	4	20	80	31%
Ragu-ragu	3	15	45	23%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	275	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 30 responden atau 46% menjawab sangat setuju, 20 responden atau 31% menjawab setuju, sebanyak 15 responden atau 23% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 46% pada pernyataan “Diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja.” Yang artinya responden sangat setuju jika penghargaan diberikan sesuai dengan kinerja kerja.

Tabel 4.16. Diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	40	200	62%
Setuju	4	25	100	38%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	300	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 40 responden atau 62% menjawab sangat setuju, 25 responden atau 38% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 62% pada pernyataan “Diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja.” Yang artinya responden sangat setuju jika penghargaan diberikan sesuai dengan kinerja kerja masing-masing.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator penghargaan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja” dengan total skor sebesar 300 yang

terdapat pada tabel 31. Dengan begitu karyawan harus bekerja secara optimal agar perusahaan memberikan penghargaan atas kinerja kerja.

5. Dukungan

Tabel 4.17. Dalam unit kerja, rekan kerja sangat mendukung tugas-tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	35	175	54%
Setuju	4	30	120	46%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	295	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 35 responden atau 54% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 46% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Dalam unit kerja, rekan kerja sangat mendukung tugas-tugas.” Yang artinya responden setuju bahwa setiap karyawan saling memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Tabel 4.18. Bila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, mendapatkan bantuan dari atasan dan rekan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	57%
Setuju	4	27	108	42%
Ragu-ragu	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	293	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 37 responden atau 57% menjawab sangat setuju, 27 responden atau 42% menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden atau 1% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 57% pada pernyataan “Bila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, mendapatkan bantuan dari atasan dan rekan kerja.” Yang artinya responden sangat setuju bahwa dukungan dari atasan dan rekan kerja sangatlah penting dalam mengalami kesulitan saat melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.19. Karyawan selalu menaruh simpati atas kesalahan yang dilakukan rekan kerjanya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	52%
Setuju	4	31	124	48%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	294	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 34 responden atau 52% menjawab sangat setuju, 31 responden atau 48% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 52% pada pernyataan “Karyawan selalu menaruh simpati atas kesalahan yang dilakukan rekan kerjanya.” Yang artinya responden sangat setuju bahwa rasa simpati karyawan terhadap kesalahan yang dilakukan rekan kerjanya sangatlah penting sebagai bentuk dukungan dari rekan kerja sendiri.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator dukungan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Dalam unit kerja, rekan kerja sangat mendukung tugas-tugas” dengan total skor sebesar 295 yang terdapat pada tabel 32. Dengan begitu karyawan harus mempertahankan dukungan dari setiap unit kerjanya.

6. Komitmen

Tabel 4.20. Merasa bangga sebagai bagian dari perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	49%
Setuju	4	31	124	48%
Ragu-ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	290	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 32 responden atau 49% menjawab sangat setuju, 31 responden atau 48% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 49% pada pernyataan “Merasa bangga sebagai bagian dari perusahaan.” Yang artinya responden sangat setuju bahwa karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, hal ini harus dipertahakan agar komitmen setiap karyawan mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Tabel 4.21. Umumnya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	42%
Setuju	4	38	152	58%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	289	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 27 responden atau 42% menjawab sangat setuju, 38 responden atau 58% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 58% pada pernyataan “Umumnya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan perusahaan.” Yang artinya responden setuju bahwa

setiap karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan.

Tabel 4.22. Mengetahui dengan baik visi misi perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	33	160	51%
Setuju	4	32	128	49%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	289	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 33 responden atau 51% menjawab sangat setuju, 32 responden atau 49% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 51% pada pernyataan “Mengetahui dengan baik visi misi perusahaan.” Yang artinya responden setuju bahwa setiap karyawan harus mengetahui visi dan misi perusahaan.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator komitmen di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi adalah “Merasa bangga sebagai bagian dari perusahaan” dengan total skor sebesar 290 yang terdapat pada tabel 35. Dengan begitu karyawan harus mempertahankan komitmen terhadap perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan.

Maka disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator penghargaan dengan pernyataan “Diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja” dengan skor total 300, dimana dengan diberikannya penghargaan sesuai dengan kinerja kerja karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya agar mencapai kinerja kerja yang optimal.

Untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan iklim organisasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Rata - rata} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \\
 &= \frac{5104}{65} \\
 &= 78,52\%
 \end{aligned}$$

Tabel 4.23. Sebaran Nilai Interval Iklim Organisasi

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80	78,52%	Baik
41-60		Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor baik.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel iklim organisasi maka, dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator penghargaan dengan total skor 300 dengan rincian sebanyak 40 responden menjawab sangat setuju atau 62% dan sebanyak 25 responden menjawab setuju atau 38%. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa penghargaan yang diberikan kepada karyawan sudah baik.

Sedangkan tanggapan skor total terendah pada variabel iklim organisasi terdapat pada indikator tanggungjawab dengan total skor 214 dengan rincian sebanyak 15 responden atau 23% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 responden atau 25% menjawab setuju, sebanyak 9 responden atau 14% menjawab ragu-ragu, 23 responden atau 35% menjawab tidak setuju, dan sebanyak 2 responden atau 3% menjawab sangat tidak setuju. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa tanggungjawab nya kurang baik dari segi menekankan karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri.

Secara keseluruhan rata-rata jawaban dari pernyataan iklim organisasi pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor relatif baik.

4.2.2. Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset Dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab nya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan Divisi Pengelolaan Asset Dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

1. Kualitas Pekerjaan

Tabel 4.24. Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	57%
Setuju	4	28	112	43%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	297	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 37 responden atau 57% menjawab sangat setuju, 28 responden atau 43% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju

dengan persentase sebesar 57% pada pernyataan “Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa dengan menemukan temuan baru mampu menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang sedang dihadapi.

Tabel 4.25. Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	57	285	88%
Setuju	4	8	32	12%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	317	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 57 responden atau 88% menjawab sangat setuju, 8 responden atau 12% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 88% pada pernyataan “Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi”. Yang artinya responden sangat setuju terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Tabel 4.26. Selalu mengikuti prosedur perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	46%
Setuju	4	32	128	49%
Ragu-ragu	3	3	9	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	287	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 30 responden atau 46% menjawab sangat setuju, 32 responden atau 49% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 49% pada pernyataan “Selalu mengikuti prosedur perusahaan”. Yang artinya responden setuju selalu mengikuti prosedur perusahaan saat bekerja.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator kualitas pekerjaan yang dihasilkan di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi”. Dengan total skor sebesar 317 yang terdapat pada tabel 40. Dengan begitu perusahaan dan karyawan harus mempertahankan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.

2. Ketepatan Waktu

Tabel 4.27. Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif dan efisien

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	57%
Setuju	4	23	92	35%
Ragu-ragu	3	5	15	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	292	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 37 responden atau 57% menjawab sangat setuju, 23 responden atau 35% menjawab setuju, dan 5 responden atau 8% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 57% pada pernyataan “Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif dan efisien.” Yang artinya responden sangat setuju bahwa dengan kemampuan karyawan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif dan efisien akan tercapai kinerja yang optimal.

Tabel 4.28. Dengan tidak menunda pekerjaan berarti bekerja secara efektif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	25	125	38%
Setuju	4	40	160	62%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	285	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 25 responden atau 38% menjawab sangat setuju, 40 responden atau 62% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 62% pada pernyataan “Dengan tidak menunda pekerjaan berarti bekerja secara efektif.” Yang artinya responden setuju bahwa dengan tidak menunda pekerjaan berarti bekerja secara efektif.

Tabel 4.29. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	46%
Setuju	4	35	140	54%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	290	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 30 responden atau 46% menjawab sangat setuju, 35 responden atau 54% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.” Yang artinya responden setuju bahwa karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari ke 3 pernyataan tentang indikator ketepatan waktu pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif dan efisien”. Dengan total skor sebesar 292 yang terdapat pada tabel 42. Dengan adanya ketepatan waktu yang diberikan kepada karyawan, dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif dan efisien. Sehingga penyesuaian waktu sangat penting guna menghindari keterlambatan pekerjaan yang sudah ditargetkan.

3. Jumlah Pekerjaan

Tabel 4.30. Dengan target yang ditetapkan perusahaan, karyawan mampu memenuhi target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	19%
Setuju	4	37	148	57%
Ragu-ragu	3	6	18	9%
Tidak Setuju	2	10	20	15%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		65	246	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 12 responden atau 19% menjawab sangat setuju, 37 responden atau 57% menjawab setuju, 6 responden atau 9% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 10 responden atau 15% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 57% pada pernyataan “Dengan target yang ditetapkan perusahaan, karyawan mampu memenuhi target.” Yang artinya responden setuju bahwa dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, karyawan mampu memenuhi target.

Tabel 4.31. Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	20%
Setuju	4	15	60	23%
Ragu-ragu	3	6	18	9%
Tidak Setuju	2	31	62	48%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	194	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 13 responden atau 20% menjawab sangat setuju, 15 responden atau 23% menjawab setuju, sebanyak 6 responden atau 9% menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 31 responden atau 48% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan tidak setuju dengan persentase sebesar 48% pada pernyataan “Karyawan bekerja keras untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan”. Yang artinya responden tidak setuju bahwa setiap karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diperintahkan. Sehingga dalam hal ini diperlukan adanya perhatian dari atasan karena hal ini dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Tabel 4.32. Semua pekerjaan yang ada sudah ada mutu standar cara pengerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	46%
Setuju	4	20	80	31%
Ragu-ragu	3	15	45	23%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	275	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 30 responden atau 46% menjawab sangat setuju, 20 responden atau 31% menjawab setuju, dan sebanyak 15 responden atau 23% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 46% pada pernyataan “Semua pekerjaan yang ada sudah ada mutu standar cara pengerjaannya”. Yang artinya responden sangat setuju bahwa semua pekerjaan yang ada sudah ada mutu standar cara pengerjaannya, karena dalam hal ini memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari ke 3 pernyataan indikator jumlah pekerjaan di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Semua pekerjaan yang ada sudah ada mutu standar cara pengerjaannya.” Dengan total skor sebesar 275 yang terdapat pada tabel 47. Hal ini dapat memudahkan pekerjaan karyawan agar dapat cepat selesai karena sudah ada mutu standar cara pengerjaannya di semua pekerjaan yang ada.

4. Kehadiran

Tabel 4.33. Selalu mengutamakan kehadiran dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	31%
Setuju	4	35	140	54%
Ragu-ragu	3	10	30	15%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	290	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 31% menjawab sangat setuju, 35 responden atau 54% menjawab setuju, sebanyak 10 responden atau 15% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 54% pada pernyataan “Selalu mengutamakan kehadiran dalam bekerja”. Yang artinya responden setuju bahwa kehadiran itu penting, namun ada beberapa karyawan yang ragu dan akan berdampak buruk karena dapat mempengaruhi karyawan lainnya.

Tabel 4.34. Hadir tepat waktu ketika bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	34	170	52%
Setuju	4	30	120	47%
Ragu-ragu	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	293	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 34 responden atau 52% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 47% menjawab setuju, dan 1 responden atau 1% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan persentase sebesar 52% pada pernyataan “Hadir tepat waktu ketika bekerja”. Yang artinya responden setuju hadir tepat waktu ketika bekerja.

Tabel 4.35. Memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sewaktu bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	8%
Setuju	4	26	104	40%
Ragu-ragu	3	30	90	46%
Tidak Setuju	2	4	8	6%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	227	100%

Sumber : Data Kuisisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 5 responden atau 8% menjawab sangat setuju, 26 responden atau 40% menjawab setuju, 30 responden atau 46% menjawab ragu-ragu, dan 4 responden atau 6% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan ragu-ragu dengan persentase sebesar 46% pada pernyataan “Memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sewaktu bekerja”. Yang artinya responden ragu-ragu dengan tingkat kehadirannya yang tinggi sewaktu bekerja.

Dari ke 3 pernyataan indikator kehadiran di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Hadir tepat waktu ketika bekerja.” Dengan total skor sebesar 293 yang terdapat pada tabel 49. Dengan begitu hal ini karyawan dan atasan harus mempertahankan kehadiran dengan tepat waktu ketika bekerja.

5. Kemampuan Kerjasama

Tabel 4.36. Kerjasama antar karyawan di tempat bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	31%
Setuju	4	30	120	46%
Ragu-ragu	3	15	45	23%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	265	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 31% menjawab sangat setuju, 30 responden atau 46% menjawab setuju, dan sebanyak 15 responden atau 23% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 46% pada pernyataan “Kerjasama antar karyawan di tempat bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan”. Yang artinya responden setuju bahwa mereka sering bekerjasama antar karyawan di tempat kerja agar memudahkan pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.37. Ada rasa saling menghargai diantara orang-orang dalam kelompok kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	21%
Setuju	4	15	60	24%
Ragu-ragu	3	36	108	55%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	238	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 14 responden atau 21% menjawab sangat setuju, 15 responden atau 24% menjawab setuju, dan sebanyak 36 responden menjawab ragu-ragu sebesar 55%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan ragu-ragu dengan persentase sebesar 55% pada pernyataan “Ada rasa saling menghargai diantara orang-orang dalam kelompok kerja”. Yang artinya responden ragu bahwa mereka sering merasa tidak adanya rasa saling menghargai antara orang yang lebih muda terhadap orang yang lebih tua.

Tabel 4.38. Hubungan antar karyawan di tempat kerja terjalin sangat baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	31%
Setuju	4	45	180	69%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		65	238	100%

Sumber : Data Kuisioner diolah 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 31% menjawab sangat setuju, 45 responden atau 69% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 69% pada pernyataan “Hubungan antar karyawan di tempat kerja terjalin sangat baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja.” Yang artinya responden setuju dengan hubungan yang baik antar karyawan di tempat kerja akan meningkatkan kinerja.

Dari ke 3 pernyataan indikator kemampuan kerjasama di atas, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan dengan skor tertinggi yaitu “Kerjasama antar karyawan di tempat bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan”. Dengan total skor sebesar 265 yang terdapat pada tabel 51. Dengan begitu hal ini harus dipertahankan baik kerjasama antar karyawan atau karyawan dengan atasan.

Maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dominan yang tertinggi adalah pada indikator kualitas pekerjaan dengan pernyataan “Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi” dengan skor total 317, karyawan harus terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan stres kerja sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Rata - rata} &= \frac{\text{Jumlah skor total}}{\text{Jumlah responden}} \\ &= \frac{4.034}{65} = 62,06\% \end{aligned}$$

Tabel 4.39. Sebaran Nilai Interval Kinerja

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80	62,06%	Baik
41-60		Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor baik.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel kinerja maka, dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator kualitas pekerjaan dengan total skor 317 dengan rincian sebanyak 57 responden menjawab sangat setuju atau 88% dan sebanyak 8 responden menjawab setuju atau 12%. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja yakni karyawan harus terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.

Sedangkan tanggapan skor total terendah pada kinerja terdapat pada indikator jumlah pekerjaan dengan total skor 194 dengan rincian sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju atau 20%, 15 responden menjawab setuju atau 23%, 6 responden menjawab ragu-ragu atau 9%, dan sebanyak 31 responden menjawab tidak setuju atau 48%. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa karyawan bekerja keras untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan.

Secara keseluruhan rata-rata jawaban dari pernyataan kinerja pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor relatif baik dan terjadi pada taraf sedang.

4.3 Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset Dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 65 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Divisi Pengelolaan Asset Dan Pemeliharaan PT. PLN (Persero) hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.40 Korelasi Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Product Moment (dengan SPSS 23)

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	65	65
Y	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa besarnya *Pearson Product Moment* adalah $r = 0,716$. Artinya Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 4.41. Nilai Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00		Sangat Kuat
0,60 – 0,799	0,716	Kuat
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 1,990		Sangat Lemah

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi product moment diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,716$. Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.716^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.5126 \times 100\%$$

$$KD = 51.26\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan sebesar 51,26% sedangkan sisanya sebesar 48,74% dijelaskan oleh factor lain diluar program iklim organisasi.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

- Ho : $r = 0$, berarti tidak ada hubungan positif signifikan antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan
Ha : $r > 0$, berarti ada hubungan positif signifikan antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan
- Mencari t_{hitung}
Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

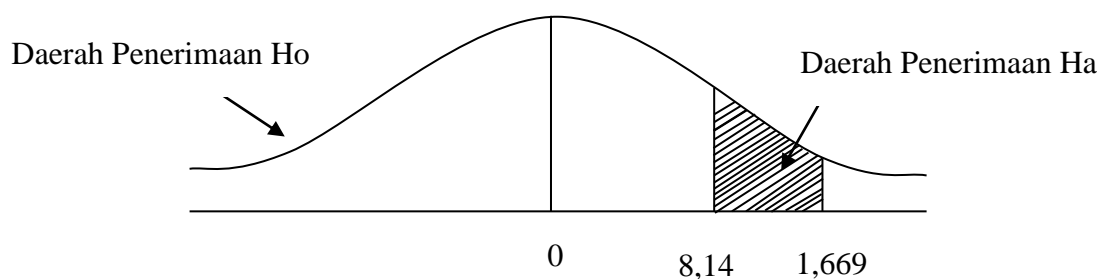
$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,716\sqrt{65-2}}{\sqrt{(1-0,716^2)}}$$

$$t_{hitung} = 8,14 \text{ Menentukan } t_{tabel}$$

Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $65 - 2 = 63$, maka diperoleh $t_{tabel} 1,66940$.

- Kurva



Gambar 4.6 Kurva Uji Hipotesis

d. Kesimpulan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,14 > 1,669$) maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi yang ada di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang baik. Karyawan menilai bahwa struktur, standar-standar, tanggungjawab, penghargaan, dukungan, komitmen sudah mendukung dan baik sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.
2. Kinerja Karyawan secara individu PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang baik. Karyawan menilai bahwa kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, jumlah pekerjaan, kehadiran, kemampuan kerjasama sudah baik.
3. Hasil penelitian ini diketahui bahwa analisis koefisien korelasi, diperoleh R sebesar 0,716 artinya bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan adalah kuat. Hasil dari analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel iklim organisasi pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,26%, sedangkan sisanya sebesar 48,74% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis korelasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,14 > 1,66940$) artinya H_a diterima H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi (variabel bebas) dengan kinerja karyawan (variabel terikat) pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Dengan kondisi iklim organisasi yang baik, pimpinan perusahaan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah APP Bogor harus selalu mengajak para karyawannya untuk bekerjasama mempertahankan iklim organisasi yang ada di perusahaan. Memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja kerja karyawan, dalam bentuk penghormatan bisa dalam bentuk tulisan atau piagam, karena dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan, maka akan semakin termotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.
2. Penempatan kerja harus sesuai dengan kemampuan karyawan
3. Pimpinan harus membantu karyawan yang mengalami masalah pekerjaan, jangan menekankan karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri.

4. Buat prosedur perusahaan yang dipahami dan bisa diaplikasikan oleh karyawan dalam bekerja.
5. Perusahaan bisa lebih memperhatikan kinerja karyawan yang terlihat dari kehadiran, kualitas pekerjaan, kemampuan kerjasama, dengan menyesuaikan berat ringannya pekerjaan, dan penempatan karyawan sesuai kemampuannya.
6. Perusahaan lebih bisa mengerti apa yang dibutuhkan karyawan agar mereka nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan (2008) *Analisis Jalur*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta
- Bangun Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga
- Burhan Nurgiantoro, Gunawan, Marzuki (2012). *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Dessler, Gary (2008), *Human Resource Management*, Eleventh Edition, New Jersey, Pearson Education Internasional
- Ehrahr, Mark G., Benjamin Schneider and William H Macey (2014), *Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice*, Routledge, New York
- Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah (2016), *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Bandung, Alfabeta
- Gaol Jimmy L. (2014), *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan Malayu S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Hendyat Soetopo (2012), *Perilaku Organisasi Teori Dan Praktik Di Bidang Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Irianto, Jausuf (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Insan Cendikia
- Ivancevich M. John and Robert Konopaske (2013), *Human Resource Management*, Twelfth Edition, New York, Mc Graw-Hill Companies
- Khomsahrial Romli (2014), *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Edisi Revisi, Jakarta, PT Grasindo
- Lussier, N, Robert (2005), *Human Relations in Organization. Applications and Skill Building*, New York, Mc Graw Hill
- Mangkunegara Anwar Prabu (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Muhammad Arni (2005), *Komunikasi Organisasi*, Jakarta, Bumi Aksara
- Robbins Stephen P. (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi Lengkap, PT INDEKS, Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi Revisi, Bandung, PT Refika Aditama

- Siti Al Fajar dan Tri Heru (2010), *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Edisi Pertama, Yogyakarta, Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Steers, Richard M. (2005), *Efektivitas Organisasi*, Terjemahan Magdalena Jamin, Jakarta, Erlangga
- Sugiyono (2012), *Metodologi Penelitian Manajemen*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Suparno Eko Widodo (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Syamsir Torang (2013), *Organisasi & Manajemen perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*, Bandung, Alfabeta
- Wayne, F. Casio (2000), *Managing Human Resource*, Eight Edition, Internasional Hall, United State
- Wirawan (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi: teori, aplikasi dan penelitian*, Jakarta, Salemba Empat

LAMPIRAN

Lampiran 1 Korelasi

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	65	65
Y	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 2. Relability X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.937	18

Lampiran 3. Reliability Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.929	15