



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.TOSAMA ABADI CABANG NAGRAK GUNUNG PUTRI**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Mochamad Faisal Akbar Kurnia

021118045

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

NOVEMBER 2022



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.TOSAMA ABADI CABANG NAGRAK GUNUNG PUTRI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.TOSAMA ABADI CABANG NAGRAK GUNUNG PUTRI

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Jumat, 21 November 2022

Mochamad Faisal Akbar Kurnia
021118045

Menyetujui,

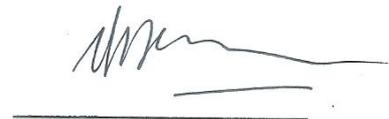
Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP, Cesther)



Ketua Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE, MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE.,MSi)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mochamad Faisal Akbar Kurnia
NPM : 0211 18 045
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi 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 Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, November 2022



Mochamad Faisal Akbar Kurnia
0211 18 045

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun
2022**

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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

MOCHAMAD FAISAL AKBAR KURNIA. 021118045. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri. Dibawah bimbingan : TUTUS RULLY dan DEWI ATIKA. 2022.

Suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha guna dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi dapat membuat kinerja dalam organisasi berbeda karena menunjukkan semangat di lingkungan pekerjaan karyawan. PT. Tosama Abadi adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur sebagai perusahaan *Supply spare part* kendaraan yang kegiatan produksinya didasarkan pada pesanan (*job order*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif, dengan responden karyawan bagian produksi dari PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 81 orang dengan metode yang digunakan adalah *probability sampling* dan teknik *proportionate stratified sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, buku dan juga melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan iklim organisasi dan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, didapat nilai R Square sebesar 0,444. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai kontribusi sebesar 44,4% terhadap variabel terikat (Y). Dan sisanya 55,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel kinerja karyawan pada penelitian ini, nilai t_{hitung} sebesar 7,938 dan t_{tabel} sebesar 1,990, maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($7,938 > 1,990$) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri.

Kata kunci : Iklim organisasi, kinerja karyawan.

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri”.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan, selain itu penulis juga sempat mengalami berbagai kendala, namun penulis tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan dan menyajikan Skripsi ini dan berkat dorongan semangat yang diberikan dari berbagai pihak akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam penyusunan Skripsi ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Kedua orang tua, Kakak, dan Keluarga penulis yang telah memberikan doa, kasih sayang, motivasi dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga proposal penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc., Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M., CA., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.pi., M.M., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M., Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
7. Ibu Dewi Atika, S.E., M.Si., Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Bapak Dede Amsor selaku staff HRD di PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri yang telah mengizinkan penelitian dan memberi pengarahan saat melakukan riset.

10. Rekan-rekan kelas A-B manajemen angkatan 2018 yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
11. Kepada teman-teman seperjuangan, Mulyana, Albi, Rangga, Bekti, Melly, Salsa, Naflah, yang selalu memberi motivasi kepada penulis serta menjadi teman diskusi saat penyusunan proposal penelitian ini.
12. Kepada para anggota grup “KUY KABEL” yang sudah mendoakan, memberikan semangat, menghibur dan selalu mengingatkan untuk terus berjuang.
13. Pihak yang terlibat dalam proposal penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhir kata dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, peneliti berharap semoga proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan semua pihak.

Bogor, November 2022



Mochamad Faisal Akbar Kurnia

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
LEMBAR HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Praktis	7
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
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. Indikator Iklim Organisasi	17
2.3. Kinerja	18
2.3.1. Pengertian Kinerja	18
2.3.2. Penilaian Kinerja	19
2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
2.3.5. Indikator Kinerja.....	22
2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran.....	24
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	24
2.4.2. Kerangka Pemikiran	29
2.4.3. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian	32
3.2. Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian	32
3.2.1. Objek Penelitian.....	32
3.2.2. Unit Analisis	32
3.2.3. Lokasi Penelitian	32
3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian	32
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	32
3.3.2. Sumber Data Penelitian	32
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	33
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	35
3.6. Metode Pengumpulan Data	35
3.7. Uji Kalibrasi Instrumen Penelitian	37
3.7.1. Uji Validitas.....	37
3.7.2. Uji Reliabilitas	40
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data	42
3.8.1. Uji Normalitas	42

3.8.2. Analisis Deskriptif	42
3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	43
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	44
3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Regesi Dengan Uji t.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1. Sejarah dan perkembangan PT. Tosama Abadi.....	45
4.1.2. Visi dan Misi PT. Tosama Abadi	45
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Tosama Abadi	46
4.2. Profil Responden	47
4.3. Analisis Data	51
4.3.1. Uji Normalitas	51
4.3.2. Analisis Deskriptif.....	51
4.3.2.1. Iklim Organisasi pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri	51
4.3.2.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri	62
4.4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri.....	72
4.4.1. Uji Regresi Linier Sederhana.....	73
4.4.2. Uji Koefisien Determinasi	74
4.4.3. Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji t.....	75
4.5. Pembahasan	75
4.5.1. Iklim Organisasi Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri .	75
4.5.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri	76
4.5.3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1. Simpulan.....	78
5.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	83
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Tosama Abadi pada Tahun 2019-2021.....	3
Tabel 1. 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tosama Abadi pada Tahun 2019-2021.....	3
Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja PT. Tosama Abadi	4
Tabel 1. 4 Data Target Produksi dan Produk Cacat NG(<i>Not Good</i>) PT. Tosama Abadi pada Tahun 2019-2021	5
Tabel 1. 5 Hasil Pra-Survey Variabel Iklim Organisasi PT. Tosama Abadi.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	33
Tabel 3. 2 Skala <i>Lickert</i> Untuk Variabel Iklim Organisasi	36
Tabel 3. 3 Skala <i>Lickert</i> Untuk Variabel Kinerja Karyawan	36
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi.....	38
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	39
Tabel 3. 6 Tingkat Reliabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	41
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Ikim Organisasi	41
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	41
Tabel 3. 9 Kriteria Interpretasi Hasil.....	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Produksi	49
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4. 6 Tabel Hasil <i>Output</i> SPSS Uji Normalitas	51

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Tempat Kerja Kantor Bersih dan Nyaman”	52
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Perlengkapan Kerja Yang Tersedia Masih Layak Untuk Di Pakai”	52
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Alat Produksi Yang Masih Berfungsi Dan Layak Untuk Digunakan Dalam Proses Produksi”	53
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat Menjalin Hubungan Dengan Baik Antar Karyawan Lain Di Perusahaan Terutama Pada Divisi Kerja”	53
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi Antara Atasan Dengan Bawahan Sangat Baik Dan Dekat Di Lingkungan Kerja”	54
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Terjalin Komunikasi Yang Baik Dengan Karyawan Lain Dalam Menambah Kesulitan Dan Kerja Sama Yang Baik”	55
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Standar Dan Prosedur Kerja Yang Telah Ditetapkan Mudah Di Mengerti Dan Dapat Anda Laksanakan Dengan Baik”	55
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Melaksanakan Visi, Misi, Dan Strategi Organisasi Dengan Baik”	56
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Pengelolaan Atas Konflik Yang Terjadi Selama Ini Berjalan Dengan Baik”	56
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Keenergetikan Pegawai Dalam Bekerja Mampu Mencapai Target”	57
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki Komitmen Dan Nilai-Nilai Moral Yang Mendukung Dalam Pekerjaan Agar Dapat Terlaksanakan Dengan Baik” ..	58
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Kebugaran Dan Kesehatan Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Yang Berlaku”	58
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Penegakan Pelaksanaan Keselamatan Kerja Dalam Organisasi Secara Keseluruhan Sudah Berjalan Dengan Baik”	59
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Penegakan Pelaksanaan Peraturan-Peraturan Dalam Organisasi Secara Keseluruhan Sudah Berjalan Dengan Baik”	59
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Penegakan Pelaksanaan Kejujuran Dalam Organisasi Secara Keseluruhan Sudah Berjalan Dengan Baik”	60
Tabel 4. 22 Hasil Tanggapan Responden Variabel Iklim Organisasi	61

Tabel 4. 23 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Iklim Organisasi.....	62
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Cermat Dan Cekatan”	62
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Meminimalisir Kesalahannya Dalam Bekerja”	63
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Memenuhi Standar Kerja Yang Telah Di Tentukan”	64
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target Yang Ditentukan Oleh Perusahaan”	64
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Memenuhi Beban Kerja Yang Telah Ditetapkan Perusahaan”	65
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menunjukkan Hasil Kerja Sesuai Jumlah Target Kerja Yang Telah Ditentukan”	65
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Selalu Disiplin Dalam Bekerja Sesuai Prosedur Dan Jadwal”	66
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengerjakan Suatu Pekerjaan Tepat Waktu Dan Tidak Menunda-Nunda”	66
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Selalu Menyelesaikan Tugas Yang Telah Menjadi Tanggung Jawab Pribadi Dalam Kurun Waktu Tertentu Dengan Baik”	67
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Yang Ditentukan Oleh Perusahaan”	68
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mematuhi Peraturan Yang Telah Ditetapkan”	68
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas Yang Di Berikan Perusahaan Selalu Digunakan Dengan Baik”	69
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Dilakukan”	69
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Memiliki Kemandirian Yang Tinggi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”	70

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”	70
Tabel 4. 39 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	71
Tabel 4. 40 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan	72
Tabel 4. 41 Variables <i>Entered/Removed</i>	73
Tabel 4. 42 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	73
Tabel 4. 43 Hasil Koefisien Determinasi	74
Tabel 4. 44 Hasil Uji T.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian	31
Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 4. 2 Usia Responden.....	48
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Produksi.....	50
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas SPSS 26	92
Lampiran 4. Surat Keterangan Riset/Magang	98
Lampiran 5. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan era globalisasi saat ini, perekonomian semakin maju dan pesat dari tahun ke tahun, Setiap perusahaan dituntut dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, dan wewenangnya untuk mendukung tercapainya sinergi kerja yang baik secara maksimal agar dapat tetap bertahan dalam persaingan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya manusia yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap bertahan dan berkembang dalam suatu usaha.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, karena tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2016). Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat secara efektif dan efisien membantu pencapaian tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Hasibuhan, 2017). Pada prinsipnya sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha guna dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan dalam organisasi juga merupakan aspek penting yang selalu membutuhkan perhatian guna mencapai tujuan organisasi. Karena dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut melibatkan orang dengan berbagai kepribadian dan sifat yang sangat beragam, pembagian dalam bidang kerja saat ini tidak hanya melibatkan kebutuhan organisasi, tetapi juga individu-individu yang terlibat langsung. Terutama untuk orang yang terlibat secara aktif dalam organisasi tersebut. Menurut Amir (2015) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Menurut Prawirosentono dan Suryadi (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu aspek yang terkait dengan kinerja adalah iklim organisasi menurut Wirawan (2015) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal organisasi yang mana dalam faktor tersebut iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi, dan kinerja anggota organisasi. Kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2016).

Oleh karena itu, pengenalan iklim organisasi dapat menjadi pedoman bagi para pimpinan untuk menangani dan mengelola lingkungan kerja yang berbeda-beda. Iklim organisasi dapat membuat kinerja dalam organisasi berbeda karena menunjukkan semangat di lingkungan pekerjaan karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Setiawan (2015) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan.

PT. Tosama Abadi adalah perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur sebagai perusahaan *Supply spare part* kendaraan yang kegiatan produksinya didasarkan pada pesanan (*job order*). PT. Tosama Abadi berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sebagai prioritas utama dan juga penguasaan teknologi dengan menggunakan sumber daya manusia yang ramah dan berdisiplin tinggi. PT. Tosama Abadi saat ini memiliki 4 cabang perusahaan salah satunya PT. Tosama Abadi cabang Nagrak yang beralamat di Jl. Nagrak Ciangsana Gg. Pule No. 21 Desa Nagrak Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor 16967. Pada PT Tosama Abadi memiliki jumlah total keseluruhan karyawan sebanyak 102 orang untuk bagian produksi dan 81 orang untuk di luar bagian produksi. Pada bagian produksi masing-masing karyawan dibagi menjadi beberapa bagian dalam produksi yaitu seperti proses mesin (*machining*), proses pengelasan (*welding*), dan proses pembentukan (*forming*).

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di PT. Tosama Abadi, penulis mendapatkan informasi dari staff HRD (*Human Resource Development*) yaitu pada karyawan bagian produksi bahwa masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pribadi menyebabkan target pencapaian tidak sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Hal tersebut bisa juga dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi yang ada pada perusahaan, dari hasil observasi kondisi tempat kerja yang menjadi faktor pendukung dalam bekerja seperti

alat-alat produksi ada yang masih menggunakan tenaga manual, mesin produksi yang digunakan masih sederhana dan sudah lama digunakan dalam proses produksi. Maka dari itu keadaan lingkungan kerja menjadi daya penggerak karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT. Tosama Abadi pada bagian produksi yang terlihat dari data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga tahun 2021 yang di sajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Tosama Abadi pada Tahun 2019-2021

Bagian	Jumlah Karyawan
<i>Machining</i> /mesin	30
<i>Welding</i> /pengelasan	36
<i>Forming</i> /pembentukan	36
Total	102 orang

Sumber: PT. Tosama Abadi 2022

Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa PT. Tosama Abadi Nagrak Gunung Putri memiliki 102 orang karyawan pada divisi produksi diantaranya pada bagian *machining*/mesin sebanyak 30 orang, bagian *welding*/pengelasan sebanyak 36 orang, bagian *forming*/pembentukan sebanyak 36 orang.

Tabel 1. 2
Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tosama Abadi pada Tahun 2019-2021

Bagian	2019		2020		2021	
	Rata-Rata	Kategori	Rata-Rata	Kategori	Rata-Rata	Kategori
<i>Machining</i> (Mesin)	89,3	B	86,0	B	83,2	B
<i>Welding</i> (Pengelasan)	87,7	B	85,7	B	79,2	C
<i>Forming</i> (Pembentukan)	87,2	B	85,2	B	79,8	C

Sumber: Data Primer Diolah PT. Tosama Abadi 2022

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Tosama Abadi bagian produksi *machining* (mesin), *welding*

(pengelasan), *forming* (pembentukan) mengalami penurunan. Di tahun 2019 pada bagian *machining* (mesin) mendapatkan rata-rata penilaian kinerja sebesar 89,3 dengan kategori penilaian B, pada bagian *welding* (pengelasan) mendapatkan rata-rata penilaian kinerja sebesar 87,7 dengan kategori penilaian B, pada bagian *forming* (pembentukan) mendapatkan rata-rata penilaian kinerja sebesar 87,2 dengan kategori penilaian B. Di tahun 2020 penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan pada bagian *machining* (mesin) mendapatkan rata-rata penilaian kinerja sebesar 86,0 dengan kategori penilaian B, pada bagian *welding* (pengelasan) mendapatkan rata-rata penilaian sebesar 85,7 dengan kategori penilaian B, pada bagian *forming* (pembentukan) mendapatkan rata-rata penilaian sebesar 85,2 dengan kategori penilaian B. Di tahun 2021 penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup besar pada bagian *machining* (mesin) mendapatkan rata-rata penilaian sebesar 83,2 dengan kategori penilaian B, pada bagian *welding* (pengelasan) mendapatkan rata-rata penilaian sebesar 79,2 dengan kategori penilaian C, pada bagian *forming* (pembentukan) mendapatkan rata-rata penilaian sebesar 79,8 dengan kategori penilaian C. menurunnya kinerja karyawan membuat PT. Tosama Abadi melakukan berbagai cara terbaik untuk meminimalisir kinerja yang di bawah rata-rata standar yang diinginkan oleh perusahaan yaitu mendapatkan perolehan penilaian 90-100 atau dengan kategori A (sangat baik).

Tabel 1. 3

Standar Penilaian Kinerja PT. Tosama Abadi

Huruf	Nilai	Kategori
A	90-100	Sangat Baik
B	80-89	Baik
C	70-79	Cukup
D	60-69	Kurang
E	0-59	Buruk

Sumber: PT. Tosama Abadi 2022

Pada tabel 1.3 dapat di jelaskan Standar penilaian kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi kategori E (buruk) atau dengan nilai 0-59.

Berikut ini adalah data hasil rekapitulasi target produksi dan produk cacat NG (*Not Good*) yang berupa hasil produksi produk-produk ada di PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak gunung Putri seperti : *Central Armrest, Frame Cushion, Frame Bask Cushion, Stay Head Rest, Reclining Spring, Wire Bending, Frame Seat HI Max, Cushion Spring, Lever Sub Assy, Battery Camp, Retainer Lock, Fuel Ring, Clamp Transmission Cable, Door Assy Lever, Clip.*

Tabel 1. 4

Data Target Produksi dan Produk Cacat NG(*Not Good*) PT. Tosama Abadi pada Tahun 2019-2021

Tahun	Target (<i>pcs</i>)	Realisasi (<i>pcs</i>)	Persentase	Product NG (Not Good)
2019	39.775.029	39.058.818	98,20%	6.990 <i>pcs</i>
2020	36.325.101	35.243.465	97,02%	7.191 <i>pcs</i>
2021	32.772.058	31.495.071	96,10%	8.817 <i>pcs</i>

Sumber: Data Primer Diolah PT. Tosama Abadi 2022

Berdasarkan data tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi produksi pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri tahun 2019 hingga tahun 2021 tidak mencapai target produksi perusahaan. Pada tahun 2019 target produksi perusahaan sebanyak 39.775.029 *pcs* namun hanya terealisasi sebanyak 39.058.818 *pcs* atau dengan persentase 98,20%, pada tahun 2020 target produksi perusahaan sebanyak 36.325.101 *pcs* namun hanya terealisasi sebanyak 35.243.465 *pcs* atau dengan persentase 97,02%, begitupun pada tahun 2021 target produksi perusahaan sebanyak 32.772.058 *pcs* namun hanya terealisasi sebanyak 31.495.071 *pcs* atau dengan persentase 96,10%. Tidak tercapainya target produksi yang diinginkan oleh perusahaan membuat PT. Tosama Abadi melakukan berbagai cara terbaik untuk mencapai target produksi yang sudah di tetapkan agar tercapai sepenuhnya. Begitupun pada tabel 1.4 di atas, menunjukkan adanya peningkatan pada jumlah produk cacat NG (*Not Good*) di tahun 2019 jumlah produk cacat NG (*Not Good*) sebanyak 6.990 *pcs*, di tahun 2020 jumlah produk cacat NG (*Not Good*) sebanyak 7.191 *pcs*, di tahun 2021 jumlah produk cacat NG (*Not Good*) sebanyak 8.817 *pcs*.

Tabel 1. 5

Hasil Pra-Survey Variabel Iklim Organisasi PT. Tosama Abadi

Pernyataan	Jawaban					Total Skor
	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)	
	5	4	3	2	1	
Keadaan Lingkungan Fisik						
Kondisi lingkungan kerja kantor masih bersih dan nyaman	1	3	8	14	4	73
Keadaan Lingkungan Sosial						
Dapat menjalin hubungan dengan baik antar karyawan lain di perusahaan terutama pada divisi kerja	2	1	9	13	5	72
Pelaksanaan Sistem Manajemen						

Standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan mudah di mengerti dan dapat dilaksanakan dengan baik	9	15	4	2	0	121
Kondisi Fisik Dan Kejiwaan Anggota Organisasi						
Memiliki komitmen dan nilai-nilai moral yang mendukung dalam pekerjaan agar dapat terlaksanakan dengan baik	6	14	8	2	0	114
Budaya Organisasi						
Penegakan pelaksanaan keselamatan kerja dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik	10	15	3	2	0	123

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil dari pra-survei variabel Iklim Organisasi yang telah di sebarakan kepada 30 responden, pada indikator keadaan lingkungan fisik dengan pernyataan “kondisi lingkungan kerja kantor masih bersih dan nyaman” memperoleh total skor sebesar 73, pada indikator keadaan lingkungan sosial dengan pernyataan “dapat menjalin hubungan dengan baik antar karyawan lain di perusahaan terutama pada divisi kerja” memperoleh total skor sebesar 72, pada indikator pelaksanaan sistem manajemen dengan pernyataan “standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan mudah di mengerti dan dapat dilaksanakan dengan baik” memperoleh total skor sebesar 121, pada indikator kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dengan pernyataan “memiliki komitmen dan nilai-nilai moral yang mendukung dalam pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik” memperoleh total skor sebesar 114, dan pada indikator budaya organisasi dengan pernyataan “penegakan pelaksanaan keselamatan kerja dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik” memperoleh total skor sebesar 123.

Maka dari itu, iklim organisasi yang kurang kondusif akan membuat karyawan lalai dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya memperhatikan kondisi lingkungan kerja sehingga dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Karena perlu adanya kenyamanan dalam bekerja agar kinerja karyawan dapat optimal.

Melihat fenomena yang terjadi berdasarkan latar belakang di atas dapat dipahami betapa pentingnya iklim organisasi dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri**”

1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan di PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri yang mengalami penurunan.
2. Target produksi perusahaan tidak tercapai.
3. Meningkatnya jumlah produk cacat NG (*Not Good*).
4. Iklim organisasi yang kurang kondusif.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Iklim Organisasi pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri ?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri ?
3. Adakah Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri ?

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan iklim organisasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang telah diuraikan peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini, diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui Iklim Organisasi yang ada di PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan yang ada di PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri
3. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan mengembangkan pengetahuan-pengetahuan yang berguna bagi organisasi maupun perusahaan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan terutama pada aspek Iklim Organisasi. Selain itu juga menjadi salah satu menjadi salah satu acuan untuk mengembangkan praktek dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Yaitu untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi serta informasi bagi penelitian sejenis yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Perencanaan, pengelolaan dan pengorganisasian lingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Oleh karena itu, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, maka organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) Manajemen SDM dapat didefinisikan pula sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Menurut Hasibuhan (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) MSDM merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

“Human resources management is the process of acquiring, training them, compensating employees, and of attending to the their labour relation, healt and safety, and fairness concern” (Dessler, 2017).

“Human resources management (HRM) are important dimension of the policies, practices, and system that influence employee’behavior, attitudes, and performance” (Wahjono, 2018)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam bidang manajemen untuk dapat mengatur atau mengelola peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang di inginkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Disamping memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan

memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli yaitu :

Menurut Hasibuan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
 - c. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
 - b. Pengembangan
Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
 - c. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
 - d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan atau kebutuhan karyawan, agar tercipta Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan Sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Supomo dan Nurhayati (2018) yaitu :

1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*development*)
Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
7. Kompensasi (*compensation*)
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.
8. Pengintegrasian (*integration*)
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. Pemeliharaan (*maintenance*)
Pemeliharaan adalah 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.
10. Kedisiplinan (*discipline*)
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*sepatation*)
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka, dapat diartikan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) terdiri dari fungsi manajerial dan operasional, fungsi manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian merupakan asset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional, yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, serta pemberhentian.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut sedarmayanti (2017) tujuan MSDM yaitu sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi, berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perusahaan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberikan peninjauan pengelolaan dalam membentuk kebijakan guna memberi kepastian jika perusahaan memiliki seorang yang bermotivasi.
2. Menunjang perkembangan menyeluruh untuk perusahaan dan strategi perusahaan.
3. Memberi dukungan yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
4. Bertindak sebagai pemeliharaan standar perusahaan serta kualitas pada manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan teori-teori di atas bahwa tujuan dari SDM yaitu untuk memberikan saran kepada manajemen mengenai kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM yang bermotivasi tinggi, berkinerja tinggi serta dilengkapi sarana untuk menghadapi perusahaan, memelihara dan melaksanakan kebijakan prosedur SDM, mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai, menyediakan sarana komunikasi antar pegawai, membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan.

2.2. Iklim Organisasi

2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi merupakan sebuah gambaran suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh para anggota organisasi selama mereka beraktivitas dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wirawan (2016) iklim organisasi adalah anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang

mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi, dan kinerja anggota organisasi, Kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Wirawan (2016) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian atau set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya di mana tempat mereka bekerja (Darodjat 2015).

Iklim organisasi sebagai “... *a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire*” (Wirawan, 2016).

Menurut Wirawan (2016), iklim organisasi sebagai “...*study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization.*”

Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan dengan organisasi, mengenai apa yang terjadi di lingkungan organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja organisasi.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2016) terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu:

1. Lingkungan eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan angkutan di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi. Walaupun lingkungan eksternal memengaruhi keenam dimensi iklim organisasi, menurut stringer terdapat pengaruh langsung yang paling banyak terhadap tiga dimensi: struktur, tanggung jawab, dan komitmen. Ketiga dimensi lainnya: standar, pengakuan, dan dukungan lebih terpengaruh oleh faktor-faktor internal penentu iklim organisasi.

a. Kecepatan perubahan dalam suatu jenis industri merupakan lingkungan eksternal yang paling menentukan. Perubahan meliputi semua jenis perubahan: perubahan teknologi dan munculnya pelanggan, pesaing, peraturan, produk, dan model bisnis baru. Perubahan setiap unsur ini akan memengaruhi bagaimana anggota organisasi berpikir mengenai pekerjaan, hubungan, dan konsekuensi tindakan mereka. Hal ini akan terjadi apa pun yang terjadi terhadap keempat faktor penentu

lainnya. Menurut stringer, Ketika kecepatan perubahan meningkat, organisasi dengan kinerja tinggi mempunyai struktur lebih rendah dan tanggung jawab lebih tinggi. Suatu perasaan struktur lebih rendah memungkinkan respons lebih cekatan dan segera terhadap perubahan. Tanggung jawab tinggi mendorong inisiatif individu. Dalam jangka Panjang, organisasi dengan kinerja tinggi yang menghadapi perubahan eksternal cepat harus memiliki kekuatan tim kerja, kepercayaan, dan dukungan untuk struktur rendah dan tanggung jawaab tinggi.

- b. Level konsolidasi dan regulasi tinggi industri tanpa adanya persaingan dalam suatu industri sering menjadi pengaruh penting terhadap pola iklim organisasi. Dalam industri yang didominasi oleh pemain-pemain besar, sering terjadi persaingan yang sehat. Jika industri di regulasi secara ketat, maka setiap orang akan mengetahui peraturan. Prediktabilitas terhadap sesuatu memungkinkan organisasi mempunyai iklim yang lebih tinggi dalam struktur dan lebih rendah dalam tanggung jawab.
- c. Ekonomi kuat dan pasar kerja yang baik memengaruhi dimensi komitmen iklim organisasi. Jika karyawan merasa mempunyai peluang dan pilihan karier terpisah dari organisasi mereka, komitmen menjadi rendah. Dalam lingkungan eksternal seperti itu, kinerja tinggi bergantung pada komitmen tinggi. Iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan lem yang diperlukan untuk komunitas dan kesuksesan.

2. Strategi organisasi

Kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi), dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi memengaruhi 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 berbedda.
- c. Strategi jangka Panjang akan mempunyai dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi.

Dalam kasus-kasus tertentu, strategi dapat mempunyai pengaruh langsung terhadap iklim organisasi. Strategi menentukan apa yang penting bagi organisasi, hasil apa yang mempunyai nilai, dan perilaku-perilaku apa yang paling mungkin mencapai tujuan eksplisit dari strategi.

3. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Karena melukiskan pengaruh pengaturan organisasi terhadap dimensi iklim organisasi. Banyak sekolah menengah di amerika serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi. Asosiasi guru yang kuat sering mengontrol sistem imbalan di mana kenaikan upah merupakan hasil dari Pendidikan level pascasarjana dan tahun pengalaman kerja, bukan dari kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

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. Menurut stringer, terdaapat lima 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 memungkinkan konsekuensi atau 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, yaitu peraturan-peraturan informal yang ada dalam suatu organisasi mengenai pakaian, kebiasaan kerja, jam kerja, dan perilaku operasional.

5. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin memengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja. Praktik kepemimpinan atasan setiap hari merupakan memengaruhi iklim organisasi. Alasan mengapa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim organisasi, yaitu:

- a. Kepemimpinan merembes ke semua unit dan aktivitas organisasi. Faktor-faktor penentu iklim organisasi lainnya seperti pengaturan organisasi dan strategi dikomunikasikan kepada anggota organisasi melalui kata-kata dan tindakan manajer atau pemimpin kelompok kerja yang diekspresikan sebagai kepemimpinan.
- b. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh paling besar terhadap iklim organisasi.

- c. Kepemimpinan merupakan faktor penentu iklim organisasi yang paling mudah dirubah, jadi perubahan dalam iklim organisasi dan dari siini kinerja dapat dicapai melalui perubahan kepemimpinan.

2.2.3. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2016), dimensi dan indikator iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi. Maka dari itu, terdapat dimensi dan indikator mengenai iklim organisasi, yaitu:

1. Keadaan lingkungan fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi. Contoh yang baik disini adalah para guru yang mengajar dan para murid yang belajar dijumlah sekolah yang tidak layak seperti bangunan sekolahnya yang bocor, mabel yang rusak, halaman yang kotor, dan sikap guru terhadap pekerjaannya. Persepsi para guru dan murid tersebut mengenai lingkungan kerjanya menciptakan iklim kerja yang negat ef sebaliknya di sekolah unggulan dengan gedung dan fasilitas pendidikan yang baik, gurunya mendapat kompensasi yang memuaskan, menciptakan iklim organisasi yang positif.

2. Keadaan lingkungan sosial

Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan, atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi.

3. Pelaksanaan sistem manajemen

Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang mempengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya karakteristik organisasi (Lembaga Pendidikan, rumah sakit, militer, dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda. Contoh lainnya adalah birokrasi organisasi, baik militer maupun Pendidikan (universitas), merupakan organisasi birokratis. Namun, birokrasi di organisasi militer sangat ketat, sedangkan birokrasi universitas sangat longgar. Kedua bentuk birokrasi tersebut menghasilkan iklim organisasi yang berbeda.

4. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi

Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat memengaruhi iklim organisasi. Termasuk dalam kondisi fisik adalah Kesehatan, kebugaran, keenergian, dan ketangkasan. Kondisi fisik sangat memengaruhi iklim organisasi Lembaga militer dan kepolisian. Kondisi kejiwaan merupakan faktor yang menentukan terjadinya iklim organisasi. Kondisi kejiwaan misalnya adalah komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan anggota.

5. Budaya organisasi

Budaya suatu organisasi sangat memengaruhi iklim organisasinya. Baik budaya organisasi maupun iklim organisasinya memengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka. Misalnya jika kode etik dilaksanakan dengan sistematis, maka akan memengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya, lalu terjadilah iklim etis dalam lingkungan organisasi. Demikian juga, dalam budaya organisasi terdapat norma tertulis, tetapi banyak dilanggar oleh anggota organisasi dan tanpa sanksi, sehingga menimbulkan iklim organisasi negative.

Menurut Darodjat (2015) yang menyatakan bahwa terdapat lima indikator iklim organisasi, antara lain:

1. Tanggung jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

2. Identitas individu dalam organisasi

Identitas individu dalam organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai standar operasional prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

3. Kehangatan antar karyawan

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

4. Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar karyawannya.

5. Konflik

Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Menurut Mangkunegara (2017) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Widodo (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Wibowo (2016) mengartikan “kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.”

Menurut Dessler (2015) mengemukakan bahwa, “kinerja adalah sebagai berikut: *“The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”*.

Menurut Armstrong dan Baron (2016), *performance management can be defined as systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams.*

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.3.2. Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2017) penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Sedangkan menurut Widodo (2015) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

Menurut Mila (2015) mendefinisikan penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bahawan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan. Performance appraisal atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2016).

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja adalah evaluasi untuk mengetahui kinerja karyawan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan karyawan.

2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Wibowo (2016) menjelaskan manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja setiap tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja dapat di pergunakan untuk kepentingan yang lebih luas seperti evaluasi tujuan dan sasaran, rencana, lingkungan, pengukuran kinerja, serta evaluasi hasil. Manfaat penilaian kinerja juga merupakan bagian dari SDM untuk dapat membantu organisasi berhasil serta merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

2.3.4. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2015) antara lain:

1. Lingkungan eksternal organisasi
Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Faktor ekonomi mikro dan makro organisasi
 - b. Kehidupan politik
 - c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
 - d. Agama atau spiritualisme
 - e. Kompetitor
2. Faktor-faktor internal organisasi
Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor internal tersebut antara lain:
- a. Budaya organisasi
 - b. Iklim organisasi
3. Faktor-faktor internal pegawai
Faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan Ketika lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari Pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Perilaku pegawai tersebut antara lain:
- a. Etos kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab
Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Disiplin
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal tahun yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektivitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.4. Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

suatu topik penelitian biasanya sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan ditulis dalam naskah ilmiah berupa skripsi, tesis, dan artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah. Berikut merupakan beberapa penelitian sebelumnya:

Tabel 2. 1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti, tahun & judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil
1	Kiki Cahaya Setiawan, 2015, Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	Independen: X: Iklim Organisasi Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Iklim organisasi (X): 1. Struktur 2. tanggung jawab 3. penghargaan 4. risiko 5. kehangatan 6. dukungan 7. standar kinerja 8. konflik 9. identitas diri Kinerja Karyawan (Y): 1. kuantitas 2. kualitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas biaya 5. hubungan antar perseorangan	<i>Proporsional random sampling</i> , Teknik jalur analisis (<i>path analysis</i>), Analisis regresi linier sederhana.	terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur iklim organisasi terhadap kinerja adalah 0,454. Hal ini berarti setiap peningkatan iklim organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,454. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung (9,902) > ttabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan

					n penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa iklim organisasi di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana. Adapun besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 20,64%.
2	Ari radianto, Bambang sunuharyo, 2017, Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PG Krebbe Baru Malang)	Indenpenden : X1: Iklim Organisasi X2: Budaya Organisasi Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Iklim organisasi (X1): 1. Struktur 2. Standar-standar 3. Tanggung jawab 4. Penghargaan 5. Dukungan Budaya Organisasi (X2): 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Orientasi detail 3. orientasi individu 4. orientasi tim 5. agresivitas 6. stabilitas kinerja karyawan (Y): 1. kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu	Analisis regresi linier berganda, uji t, uji F.	Hasil dari penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa hasil perhitungan t hitung $2,234 > 1,996$ t tabel dan nilai sig $0,029 < \alpha (0,05)$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dari hasil perhitungan t hitung $3,396 > t$ tabel $1,996$ dan juga nilai sig $0,001 < \alpha (0,05)$. hasil

					penelitian membuktikan iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 51,272 > F_{tabel} = 3,13$ atau nilai $\text{sig } F(0,000) < \alpha(0,05)$.
3	Lisa Aqsariyanti, Herman Sjahruddin, Nurlaely Razak, 2019, Pengaruh Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Bosowa Maros	Independen: X1: Etos Kerja X2: Iklim Organisasi Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Etos Kerja (X1): 1. sikap karyawan 2. perasaan seorang karyawan 3. kesediaan karyawan melaksanakan pekerjaan Iklim Organisasi (X2): 1. menyenangkan pekerjaannya. 2. mencintai pekerjaannya. 3. moral, dan disiplin kerja. Kinerja Karyawan (Y): 1. kuantitas kerja. 2. kualitas kerja. 3. pelaksanaan. 4. hubungan kerja.	Analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan pengujian coefficient regresi menunjukkan nilai signifikan $0,200 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 1.241 < 1.991$. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian coefficient regresi menunjukkan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3.751 > 1.991$. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

					pengujian kontribusi menunjukkan variabel iklim organisasi sebesar 38% > variabel etos kerja yang hanya sebesar 12.52%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.
4	Kautsar Nurul Iman, 2017, Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kab. Pasuruan	Independen: X1: Iklim Organisasi X2: Disiplin Kerja X3: Etos Kerja Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Iklim Organisasi (X1): 1. komunikasi terbuka. 2. pemecahan konflik. 3. pengembangan karier. 4. Pengambilan keputusan. 5. Bangga tempat bekerja pada jabatan atau pekerjaannya. 6. Kompensasi yang adil, wajar, dan mencukupi. 7. Keamanan lingkungan kerja. 8. Rasa aman atau kelangsungan pekerjaannya. 9. Perhatian terhadap pemeliharaan Kesehatan. Disiplin kerja (X2):	Uji validitas, uji normalitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia. Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia. Iklim organisasi, Disiplin kerja, dan Etos kerja

			<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran karyawan. 2. Ketaatan pada peraturan kerja. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Tingkat kewaspadaan tinggi. 5. Bekerja dengan etis. <p>Etos Kerja (X3):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja adalah rahmat. 2. Kerja adalah panggilan. 3. Kerja adalah aktualisasi. 4. Kerja adalah ibadah. 5. Kerja adalah seni. 6. Kerja adalah kehormatan. 7. Kerja adalah pelayanan. <p>Kinerja Karyawan (Y):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas. 2. Kualitas. 3. Keandalan. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan bekerja sama. 6. Mampu menerima pendapat karyawan lain. 		secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Autocomp Indonesia.
5	Benny setia, 2019, Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap	<p>Independen: X1: Iklim Organisasi X2: Tingkat Stres Kerja</p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan</p>	<p>Iklim Organiasai (X1):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Otonomi. 2. Kepercayaan. 3. Kekompakan. 4. Dukungan. 5. Pengenalan. 6. Inovasi dan kewajaran. 	Analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji validitas, uji reliabilitas, anlisis koefisien korelasi,	Berdasarkan pada uji-t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan pada

	<p>Kinerja Karyawan Di PT. Sampit Internasional 1</p>		<p>Tingkat Stres Kerja (X₂):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik. 2. Tersendatnya karir. 3. Persaingan. 4. Kelebihan beban kerja. 5. Lingkungan tidak kondusif. <p>Kinerja Karyawan (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tingkah laku 4. Efektivitas 5. Kualitas diri 	<p>analisis koefisien determinasi.</p>	<p>PT. Sampit Internasional Di Sampit. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,880 > 2,024$) dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Bahwa terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampit Internasional Di Sampit. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,028 > 2,024$) dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$. Berdasarkan pada uji F (smimultan) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampit Internasional Di Sampit. Hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($18,234 > 3,25$) dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$.</p>
--	---	--	--	--	---

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi berada di tangan sumber daya manusia itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari karyawan yang memiliki kinerja tinggi, karena dengan memiliki kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan

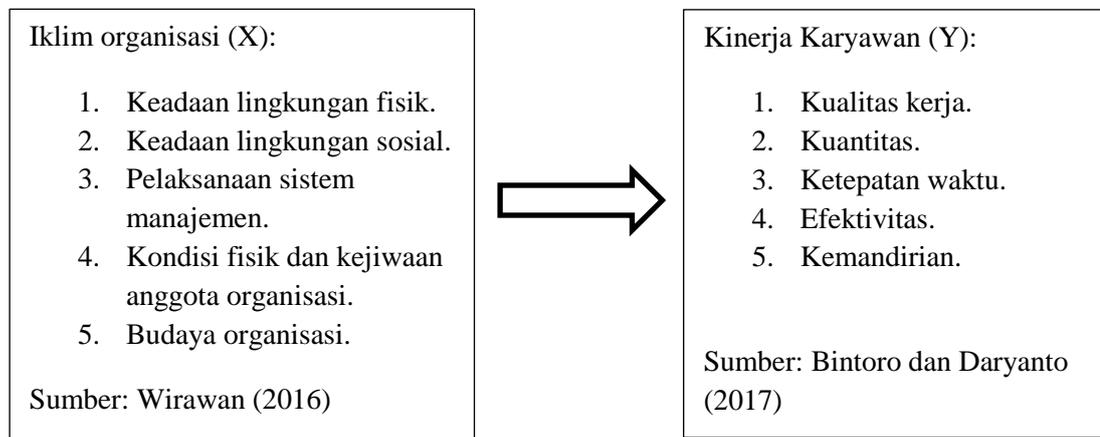
yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam setiap kegiatan karyawan terdapat mekanisme kegiatan yang mempengaruhi dan membentuk terciptanya iklim organisasi yang dirasakan oleh organisasi tersebut.

Iklim organisasi adalah bagaimana karyawan mendeskripsikan lingkungan internal perusahaan mereka dan dapat pula dijadikan pedoman bagi pimpinan dalam menangani serta mengelola lingkungan kerja tersebut. Berkenaan dengan hal tersebut, menurut Wirawan (2016) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi, dan kinerja anggota organisasi. Kemudian menentukan kinerja organisasi. Indikator-indikator yang mempengaruhi iklim organisasi menurut Wirawan (2016) adalah: keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, budaya organisasi.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan memiliki andil yang sangat besar terhadap pencapaian target dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2016) mengartikan “kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.” Indikator-indikator kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017) adalah: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang didalamnya melibatkan manajer dan proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya perusahaan. Maka iklim organisasi adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, Iklim Organisasi yang kondusif akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas penulis menggambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Konstelasi Penelitian

2.4.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis : Diduga terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Verifikatif, Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*.

3.2. Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Iklim Organisasi sebagai variabel *Independent* (X), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *Dependent* (Y).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, di mana data yang dihasilkan didapat dari responden setiap individu. Individu yang di maksud adalah karyawan bagian produksi PT. Tosama Abadi yang berjumlah 102 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data serta informasi di PT. Tosama Abadi cabang Nagrak, yang berlokasi di Jl. Nagrak Ciangsana Gg. Pule No. 21 Desa Nagrak Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor 16967.

3.3. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data mengenai penilaian kinerja karyawan, data target produksi dan produk cacat NG (*Not Good*) PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pernyataan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang iklim organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi mengenai iklim organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel *Independent* Iklim Organisasi terhadap variabel *Dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Iklim Organisasi (X)	Keadaan lingkungan fisik	1. Tempat kerja kantor bersih dan nyaman	Ordinal
		2. Perlengkapan kerja yang tersedia masih layak untuk di pakai	
		3. Alat produksi yang masih berfungsi dan layak untuk digunakan dalam proses produksi	
	Keadaan lingkungan sosial	4. Dapat menjalin hubungan dengan baik antar karyawan lain di perusahaan terutama pada divisi kerja	Ordinal
		5. Komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik dan dekat	
		6. Terjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lain dalam menambah kesolitan dan kerja sama yang baik	Ordinal
	Pelaksanaan sistem manajemen	7. Standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan mudah di mengerti dan dapat anda laksanakan dengan baik	Ordinal
		8. Mampu melaksanakan visi, misi, dan strategi organisasi	
		9. Pengelolaan atas konflik yang terjadi selama ini berjalan dengan baik	
	Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi	10. Keenergetikan pegawai dalam bekerja mampu mencapai target	Ordinal
		11. Memiliki komitmen dan nilai-nilai moral yang mendukung dalam pekerjaan agar dapat terlaksanakan dengan baik	

		12. Kebugaran dan kesehatan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	
	Budaya organisasi	13. Penegakan pelaksanaan keselamatan kerja dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik	Ordinal
		14. Penegakan pelaksanaan peraturan-peraturan dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik	
		15. Penegakan pelaksanaan kejujuran dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	16. Karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan	Ordinal
		17. Karyawan dapat meminimalisir kesalahannya dalam bekerja	
		18. Karyawan dapat memenuhi standar kerja yang telah di tentukan	
	Kuantitas	19. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan	Ordinal
		20. Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	
		21. Karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja yang telah di tentukan	
	Ketepatan waktu	22. Karyawan selalu disiplin dalam bekerja sesuai prosedur dan jadwal	Ordinal
		23. Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda	
		24. Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab pribadi dalam kurun waktu tertentu dengan baik	
	Efektivitas	25. Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan	Ordinal
		26. Karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	
		27. Fasilitas yang di berikan perusahaan selalu digunakan dengan baik	
	Kemandirian	28. Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
		29. Karyawan memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	
		30. Karyawan mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain.	
Total Pernyataan		30 Item Sub Indikator	

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah 102 karyawan bagian produksi PT. Tosama Abadi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018) Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana :

- n : Ukuran sampel yang akan di ambil
 N : Jumlah populasi yang diambil
 e : Tingkat signifikan/error

$$n = \frac{102}{1 + 102(0,05)^2} = \frac{102}{1 + 0,255} = 81,3 = 81$$

jadi, jumlah sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 81 responden.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* Untuk menghitung proporsi jumlah sampel, digunakan metode *proportionate stratified sampling* yang menurut Sugiyono (2018) teknik sampling ini digunakan untuk populasi yang mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik ini digunakan agar jumlah dari sampel menjadi proporsional. Teknik ini digunakan karena objek yang di teliti berstrata, yang terdiri dari beberapa bagian produksi. Untuk perhitungan proporsi sampel adalah sebagai berikut :

$$\text{Sampel} = \frac{\text{populasi}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah sampel yang di tentukan}$$

$$\text{mesin/machining} = \frac{30}{102} \times 81 = 23 \text{ sampel}$$

$$\text{pengelasan/welding} = \frac{36}{102} \times 81 = 29 \text{ sampel}$$

$$\text{pembentukan/forming} = \frac{36}{102} \times 81 = 29 \text{ sampel}$$

sehingga keseluruhan dari sampel tersebut adalah sebanyak 81 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada objek penelitian, yaitu pada perusahaan PT Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri dengan melakukan survey, wawancara, dan penyebaran kuesioner

a. Survey

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. Wawancara

Digunakan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memperoleh data yang di perlukan sesuai dengan objek yang diteliti. Penulis melakukan wawancara kepada pihak HRD PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang diberikan secara langsung atau melalui perantara seperti telepon atau media online. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada karyawan bagian produksi dan juga HRD PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *Lickert*.

Tabel 3. 2 Skala *Lickert* Untuk Variabel Iklim Organisasi

Inisial	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 3. 3 Skala *Lickert* Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Inisial	Keterangan	Skor
SL	Selalu	5
SR	Sering	4
J	Jarang	3
P	Pernah	2
TP	Tidak Pernah	1

Sumber: Sugiyono (2018)

2. Studi Kepustakaan

Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan berupa informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungan dengan objek penelitian.

3.7. Uji Kalibrasi Instrumen Penelitian

Uji Kalibrasi Instrumen Penelitian adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar nilai masing-masing pertanyaan dengan nilai total, menghitung korelasi menggunakan rumus *product moment* jika butir kuesioner relative banyak (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 26 yaitu:

Rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- n = jumlah responden
- y = skor total tiap responden
- x = skor tiap butir soal untuk setiap responden
- $\sum x$ = jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$ = jumlah nilai dalam distribusi y

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Correctes Item*. Total *corrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 26, untuk mencari r_{tabel} dengan $n=30$, digunakan tingkat signifikansi 5% dengan $df=n-2$, sehingga dapat diketahui nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

Uji validitas variabel iklim organisasi dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan ke dalam 15 pernyataan iklim organisasi dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Indikator	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Keadaan Lingkungan Fisik	1. Tempat kerja kantor bersih dan nyaman	0,455	0,361	Valid
	2. Perlengkapan kerja yang tersedia masih layak untuk di pakai	0,555	0,361	Valid
	3. Alat produksi yang masih berfungsi dan layak untuk di gunakan proses produksi	0,676	0,361	Valid
Keadaan Lingkungan Sosial	4. Dapat menjalin hubungan dengan baik antar karyawan lain di perusahaan terutama pada divisi kerja	0,570	0,361	Valid
	5. Komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik dan dekat	0,542	0,361	Valid
	6. Terjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lain dalam menambah kesolitan dan kerja sama yang baik	0,633	0,361	Valid
Pelaksanaan Sistem Manajemen	7. Standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan mudah di mengerti dan dapat anda laksanakan dengan baik	0,588	0,361	Valid
	8. Mampu melaksanakan visi, misi, dan strategi organisasi	0,683	0,361	Valid
	9. Pengelolaan atas konflik yang terjadi selama ini berjalan dengan baik	0,659	0,361	Valid
Konidisi Fisik dan Kejiwaan Anggota Organisasi	10. Keenergetikan pegawai dalam bekerja mampu mencapai target	0,786	0,361	Valid
	11. Memiliki komitmen dan nilai-nilai moral yang mendukung dalam pekerjaan agar dapat terlaksanakan dengan baik	0,537	0,361	Valid
	12. Kebugaran dan kesehatan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	0,670	0,361	Valid

Budaya Organisasi	13. Penegakan pelaksanaan keselamatan kerja dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik	0,768	0,361	Valid
	14. Penegakan pelaksanaan peraturan-peraturan dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik	0,753	0,361	Valid
	15. Penegakan pelaksanaan kejujuran dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik	0,638	0,361	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas iklim organisasi di atas, dengan kriteria $r_{\text{tabel}} 0,361$ maka, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan iklim organisasi yang berjumlah 15 pernyataan menghasilkan nilai valid karena seluruh nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Uji validitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan ke dalam 15 pernyataan kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kualitas Kerja	1. Karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan	0,641	0,361	Valid
	2. Karyawan dapat meminimalisir kesalahannya dalam bekerja	0,665	0,361	Valid
	3. Karyawan dapat memenuhi standar kerja yang telah di tentukan	0,613	0,361	Valid
Kuantitas	4. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan	0,572	0,361	Valid
	5. Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,701	0,361	Valid
	6. Karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja yang telah di tentukan	0,748	0,361	Valid
Ketepatan Waktu	7. Karyawan selalu disiplin dalam bekerja sesuai prosedur dan jadwal	0,544	0,361	Valid
	8. Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda	0,660	0,361	Valid
	9. Karyawan selalu menyelesaikan	0,597	0,361	Valid

	tugas yang telah menjadi tanggung jawab pribadi dalam kurun waktu tertentu dengan baik			
Efektivitas	10. Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan	0,642	0,361	Valid
	11. Karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	0,417	0,361	Valid
	12. Fasilitas yang di berikan perusahaan selalu digunakan dengan baik	0,553	0,361	Valid
Kemandirian	13. Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	0,589	0,361	Valid
	14. Karyawan memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,659	0,361	Valid
	15. Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0,531	0,361	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 3. 5 hasil uji validitas kinerja karyawan di atas, dengan kriteria r_{tabel} 0,361 maka, dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan kinerja karyawan yang berjumlah 15 pernyataan menghasilkan nilai valid karena seluruh nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dapat dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Uji reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 26. Teknik digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach* yaitu :

Rumus :

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

Keterangan :

a = koefisien reliabilkitas *alpha cronbach*

k = jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$ = jumlah varians dalam tiap instrumen

$\sum sx^2$ = varians keseluruhan instrumen

Uji ini reliabel atau handal jika jawaban dalam kuesioner akan stabil dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Adapun tingkatan reliabilitas berdasarkan rumus *Alpha Cronbach* :

Tabel 3. 6
Tingkat Reliabilitas *Alpha Cronbach*

Nilai Alpha	Keterangan
0,00 - 0,19	Sangat tidak reliabel
>0,20 – 0,39	Tidak reliabel
>0,40 – 0,59	Cukup reliabel
>0,60 – 0,79	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber : Sugiyono (2018)

1. Uji reliabilitas instrumen variabel iklim organisasi dengan menggunakan program SPSS 26 dan memperoleh nilai *cronbach alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3. 7
Hasil Uji Reliabilitas Ikim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	15

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 3. 7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel iklim organisasi (X) 0,887 dimana nilai 0,887 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas tinggi atau sangat reliabel, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2. Uji reliabilitas instrumen variabel kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS 26 dan memperoleh nilai *cronbach alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3. 8

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Karyawan

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 3. 8 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan nilai *Cornbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,879 dimana nilai 0,879 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas

tinggi atau sangat reliabel, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018) teknik analisis data yaitu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mengelompokkan data berdasarkan jenis responden dan variabel, menyajikan data variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan, yaitu :

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *kolmogorov-smirnov* (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

- a. Jika Signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika Signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan ulang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan memaparkan atau mendeskripsikan data, analisis ini digunakan untuk menggambarkan informasi tentang karakteristik individu atau unit-unit analisis pada data yang menjadi perhatian. Penyajian data bisa menggunakan tabel, grafik, meringkas dan menjelaskan data terkait untuk pemusatan dan variabel data ataupun bentuk distribusi data (Sugiyono, 2018).

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total, sebagai berikut:

$$\text{tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel independent dan variabel dependen untuk mengetahui bagaimana kondisi atau keadaan variabel.

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah nilai}}$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 9
Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0-20%	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%	Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%	Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	Setuju/baik/tinggi
81-100%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2018)

3.8.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh tentang variabel Iklim (X) Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2018) persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Untuk memperoleh nilai konstanta a dihitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{\sum Y_i - \frac{\sum X_i \sum Y_i}{n}}{n - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus :

$$b = \frac{\sum X_i Y_i - \frac{(\sum X_i)(\sum Y_i)}{n}}{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}$$

Keterangan :

\hat{Y} = Nilai-nilai taksiran (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Nilai variabel (Iklim Organisasi)

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Iklim Organisasi (X) dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) serta pengaruhnya secara potensial dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2018) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y). rumus yang digunakan adalah *coefficient Determination (CD)* dengan rumus :

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

KD = koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

R = koefisien regresi

3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Regesi Dengan Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (iklim organisasi) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

Rumus :

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

Keterangan :

t = Nilai t
 β = Koefisien regresi
 r^2 = Koefisien Determinasi
n = jumlah responden

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata. Untuk taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ atau 5% dan $df = n - 2$, kemudian untuk langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan perkembangan PT. Tosama Abadi

PT. Tosama Abadi merupakan sebuah perusahaan yang berkembang dan bergerak pada bidang usaha industri manufaktur yang mensupply *sparepart-sparepart* otomotif seperti *Rear, Frame, Brecket, Spring*, dan lain-lain, produk tersebut merupakan komponen pada kendaraan mobil dan produk tersebut telah melalui uji kualitas terbaik sesuai dengan standar yang ada.

PT. Tosama Abadi berdiri sejak tahun 1988 yang didirikan oleh Bapak H. Thoyib, SE., MM. Mulanya PT. Tosama Abadi hanya mengerjakan komponen interior untuk otomotif yang berbahan dasar kawat kemudian di buat menjadi bagian *sparepart* yang penting. Kemudian dengan berjalannya waktu kini PT. Tosama Abadi melebarkan sayapnya dan memiliki 4 *plant* besar yang berlokasi di Cikarang, Cijantung, Dawuan dan salah satunya di Nagrak yang beralamat di Jl. Nagrak Ciangsana Gg. Pule No. 21 Desa Nagrak Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor 16967. Dan didukung dengan jumlah 180 Karyawan.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Tosama Abadi

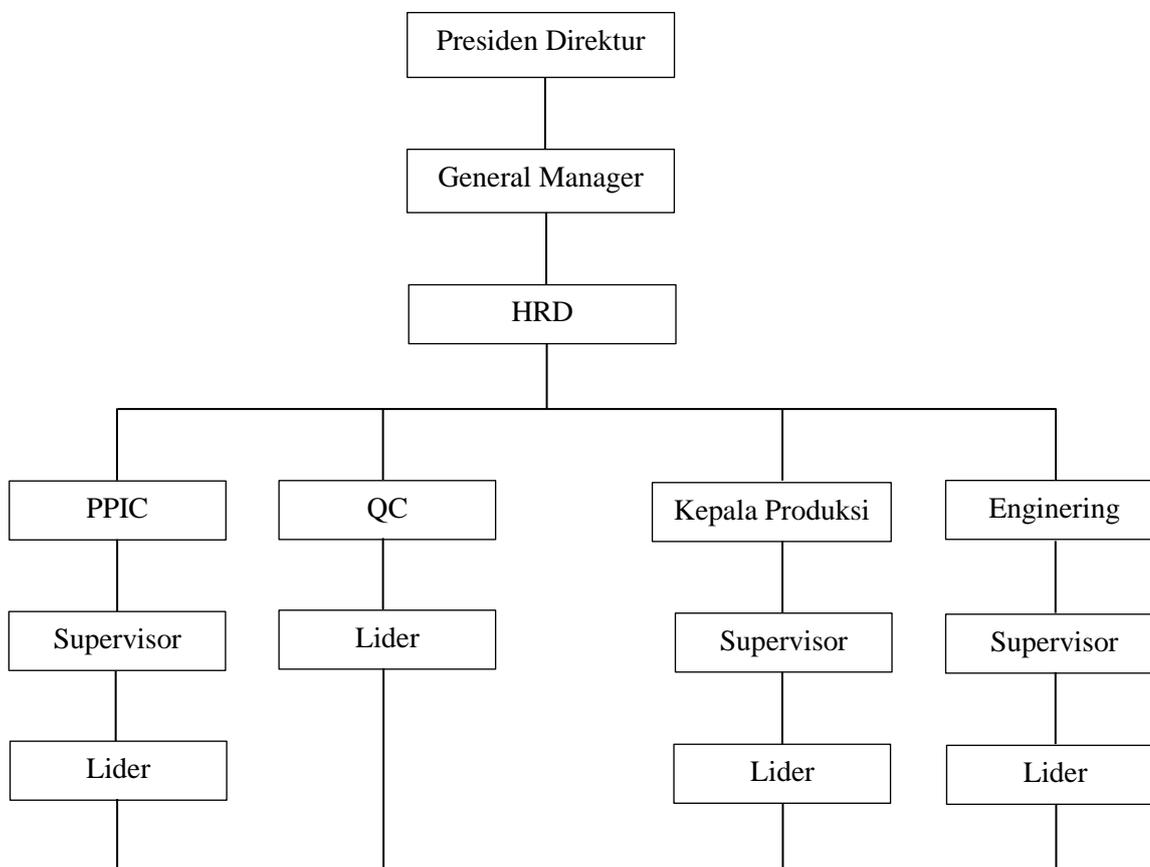
Visi :

“Menjadi bagian manufaktur kelas regional, (*Press, Welding dan Machining*) dan spesialisasi kreasi pembentukan kawat dengan memberikan produk yang melampaui ekspektasi dengan melengkapi teknologi, keselamatan, akurat, pengiriman tepat waktu dengan harga bersaing”.

Misi :

- 1) Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sebagai prioritas utama.
- 2) Penguasaan teknologi dengan menggunakan sumberdaya manusia yang ramah dan berdisiplin tinggi.

4.1.3. Struktur Organisasi PT. Tosama Abadi



Sumber : PT. Tosama Abadi 2022

Deskripsi pekerjaan dari setiap divisi yang terdapat di struktur organisasi tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. **Presiden Direktur** : yaitu menyusun strategi dan visi misi untuk perusahaan, menjalin hubungan kerjasama, hubungan bisnis dan kemitraan strategis dengan berbagai perusahaan, bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.
2. **General Manager** : yaitu mengelola operasional harian perusahaan, merencanakan, melaksanakan mengkoordinasikan mengaasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis, mengelola perusahaan sesuai dengan visi, misi perusahaan, memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawan.
3. **HRD** : yaitu melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, pengembangan evaluasi karyaan, membuat sistem human resource yang efektif dan efisien, menyusun surat perjanjian kerja, surat perjanjian kerja, membuat kontrak kerja karyaan.

4. PPIC : yaitu bertanggung jawab atas pengiriman barang, memutuskan penugasan driver untuk pengiriman, menetapkan lembur driver, untuk mendukung pencapaian target pengiriman.
5. Supervisor : yaitu bertanggung jawab baha pekerjaan yang berada di lingkupnya bisa berjalan dengan aman dan tidak mengganggu keselamatan karyawan.
6. QC : yaitu mencakup monitoring, uji-tes dan memeriksa semua proses produksi, meneliti produk dari aal sampai akhir proses produksi.
7. Lider : yaitu bertanggung jawab atas anak buah dalam suatu bagian, dan menangani masalah jika adanya ketidak cocokan barang yang diproduksi oleh baahan serta mengaasi setiap kegiatan produksi selama jalannya kegiatan produksi.

4.2. Profil Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	81	100
Perempuan	0	0
Jumlah	81	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022



Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data Primer, diolah 2022

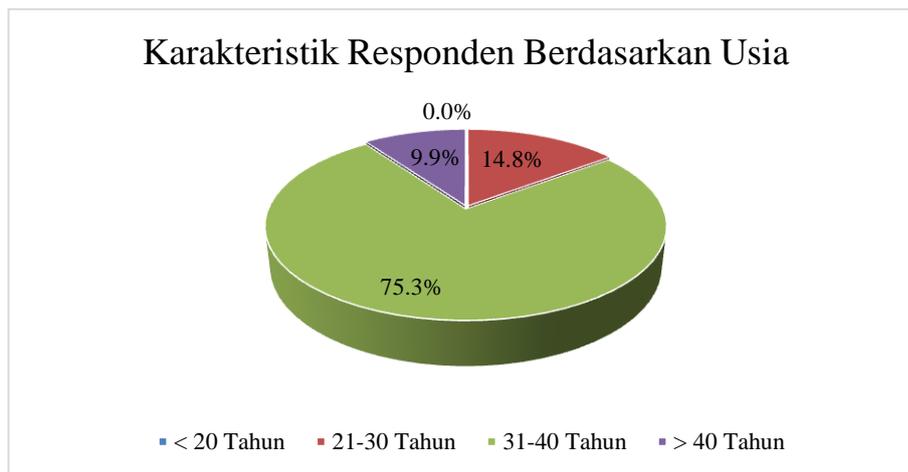
Berdasarkan perolehan hasil data di atas, jumlah responden yang diteliti pada karyawan bagian produksi PT. Tosama Abadi berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 81 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini secara keseluruhan adalah karyawan laki-laki dengan jumlah frekuensi 81 orang atau dengan persentase 100%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	0	0
21-30 Tahun	12	14,8
31- 40 Tahun	61	75,3
> 40 Tahun	8	9,9
	81	100

Sumber : Data primer, diolah 2022



Gambar 4. 2 Usia Responden

Sumber : Data Primer, diolah 2022

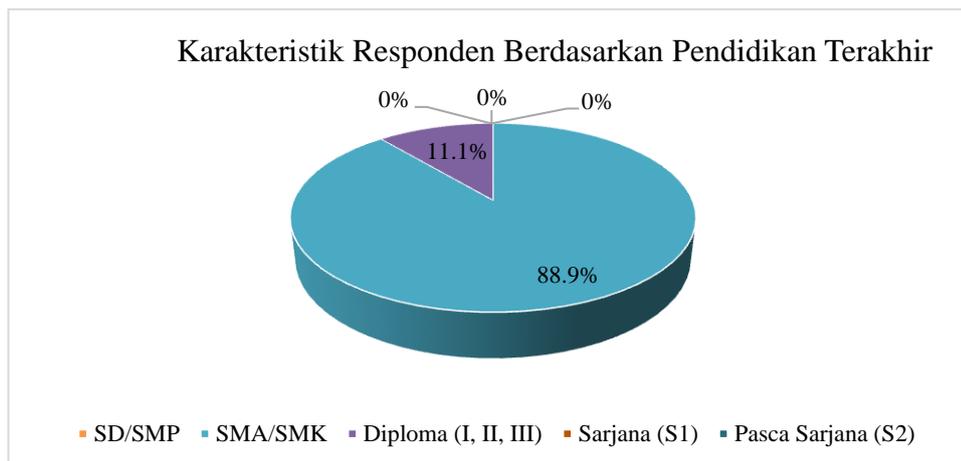
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 31–40 tahun sebanyak 61 orang atau dengan persentase 75,3%, 21–30 tahun adalah sebanyak 12 orang atau dengan persentase 14,8%, kemudian untuk responden jumlah terendah adalah > 40 tahun sebanyak 8 orang atau dengan persentase 9,9%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 31-40 tahun sebanyak 61 orang atau dengan persentase 75,3%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD/SMP	0	0
SMA/SMK	72	88,9
Diploma (I, II, III)	9	11,1
Sarjana (S1)	0	0
Pasca Sarjana (S2)	0	0
Jumlah	81	100

Sumber : Data primer, diolah 2022



Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Sumber : Data Primer, diolah 2022

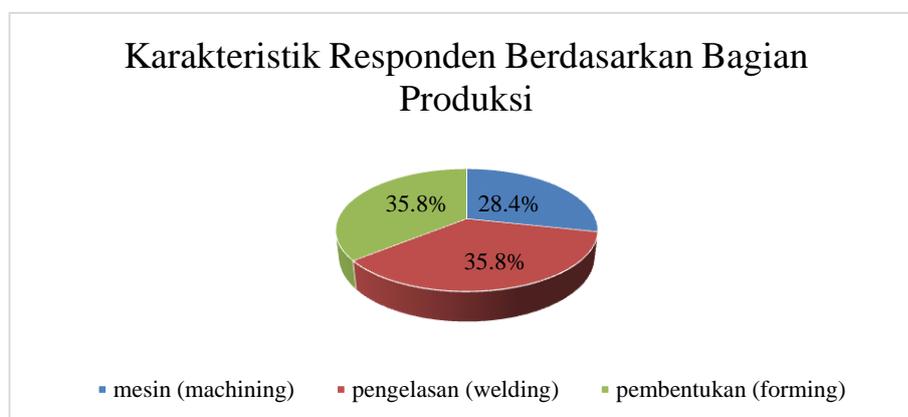
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 72 orang atau dengan persentase 88,9%, dan jenjang pendidikan Diploma (I, II, III) sebanyak 9 orang atau dengan persentase 11,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar pendidikan terakhir berada pada jenjang SMA/SMK sebanyak 72 orang atau dengan persentase 88,9%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Produksi

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Produksi

Bagian Produksi	Frekuensi	Persentase (%)
Mesin (<i>machining</i>)	23	28,4
Pengelasan (<i>welding</i>)	29	35,8
Pembentukan (<i>forming</i>)	29	35,8
Jumlah	81	100

Sumber :Data primer, diolah 2022



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Produksi
Sumber : Data primer, diolah 2022

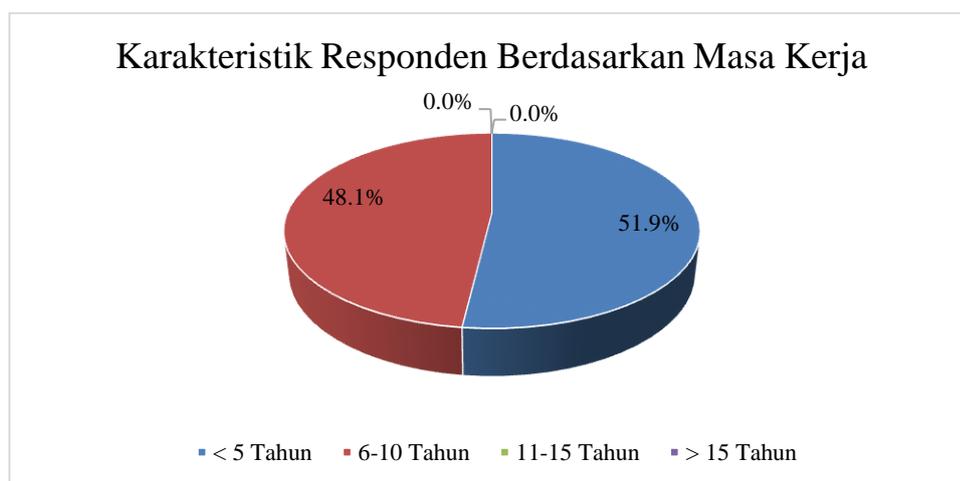
Berdasarkan data di atas, dapat di ketahui bahwa responden pada bagian mesin (*machining*) sebanyak 23 orang atau dengan persentase 28,4%, pada bagian pengelasan (*welding*) sebanyak 29 orang atau dengan persentase 35,8%, dan juga pada bagian pembentukan (*forming*) sebanyak 29 orang atau dengan persentase 35,8%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	42	51,9
6 – 10 Tahun	39	48,1
11 – 15 Tahun	0	0
> 15 Tahun	0	0
Jumlah	81	100

Sumber : Data primer, diolah 2022



Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian masa kerja < dari 5 Tahun sebanyak 42 orang atau dengan persentase 51,9%, dan responden dengan masa kerja 6-10 Tahun sebanyak 39 orang atau dengan persentase 48,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah dengan masa kerja < dari 5 Tahun sebanyak 42 orang atau dengan persentase 51,9%.

4.3. Analisis Data

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*.

Tabel 4. 6 Tabel Hasil *Output* SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.74230811
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.070
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber data : *Data primer, diolah 2022*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat di ketahui bahwa hasil dari uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,160 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai resiudal berdistribusi normal.

4.3.2. Analisis Deskriptif

4.3.2.1. Iklim Organisasi pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri

Penilaian terhadap variabel Iklim Organisasi (X) terdiri dari 5 indikator yaitu Keadaan Lingkungan Fisik, Keadaan Lingkungan Sosial, Pelaksanaan Sistem Manajemen, Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota Organisasi, dan juga Budaya Organisasi, maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 81 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

1. Keadaan Lingkungan Fisik

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Tempat Kerja Kantor Bersih dan Nyaman”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	17	85	21.0
Setuju	4	25	100	30.9
Netral	3	25	75	30.9
Tidak Setuju	2	14	28	17.3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	288	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 21,0%, setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 30,9%, netral sebanyak 25 orang dengan persentase 30,9%, dan tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 17,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{288}{5 \times 81} \times 100\% = 71,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 71,1%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tempat kerja kantor pada perusahaan bersih dan nyaman.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Perlengkapan Kerja Yang Tersedia Masih Layak Untuk Di Pakai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	12	60	14.8
Setuju	4	24	96	29.6
Netral	3	34	102	42.0
Tidak Setuju	2	11	22	13.6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	280	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 14,8%, setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 29,6%, netral sebanyak 34 orang dengan persentase 42,0%, dan tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 13,6%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{280}{5 \times 81} \times 100\% = 69,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 69,1%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perlengkapan kerja yang tersedia masih layak untuk di pakai.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Alat Produksi Yang Masih Berfungsi Dan Layak Untuk Digunakan Dalam Proses Produksi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	11	55	13.6
Setuju	4	23	92	28.4
Netral	3	37	111	45.7
Tidak Setuju	2	10	20	12.3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	278	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 13,6%, setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 28,4%, netral sebanyak 37 orang dengan persentase 45,7%, dan tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 12,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{278}{5 \times 81} \times 100\% = 68,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 68,6% maka dapat di ambil kesimpulan bahwa alat produksi yang masih berfungsi dan layak untuk digunakan dalam proses produksi.

2. Keadaan Lingkungan Sosial

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat Menjalin Hubungan Dengan Baik Antar Karyawan Lain Di Perusahaan Terutama Pada Divisi Kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	8	40	9.9
Setuju	4	26	104	32.1
Netral	3	37	111	45.7
Tidak Setuju	2	10	20	12.3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	275	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 9,9%, setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 32,1%, netral sebanyak 37 orang dengan persentase 45,7%, dan tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 12,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{275}{5 \times 81} \times 100\% = 67,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 67,9%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan dapat menjalin hubungan dengan baik antar karyawan lain di perusahaan terutama pada divisi kerja.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Komunikasi Antara Atasan Dengan Bawahan Sangat Baik Dan Dekat Di Lingkungan Kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	11	55	13.6
Setuju	4	25	100	30.9
Netral	3	42	126	51.9
Tidak Setuju	2	3	6	3.7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	287	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 13,6%, setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 30,9%, netral sebanyak 42 orang dengan persentase 51,9%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3,7%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{287}{5 \times 81} \times 100\% = 70,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 70,9%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik dan dekat di lingkungan kerja.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Terjalin Komunikasi Yang Baik Dengan Karyawan Lain Dalam Menambah Kesolitan Dan Kerja Sama Yang Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	20	100	24.7
Setuju	4	27	108	33.3
Netral	3	20	60	24.7
Tidak Setuju	2	14	28	17.3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	296	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 24,7%, setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 33,3%, netral sebanyak 20 orang dengan persentase 24,7%, dan tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 17,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{296}{5 \times 81} \times 100\% = 73,09\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 73,09%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lain dalam menambah kesolidan dan kerja sama yang baik.

3. Pelaksanaan Sistem Manajemen

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Standar Dan Prosedur Kerja Yang Telah Ditetapkan Mudah Di Mengerti Dan Dapat Anda Laksanakan Dengan Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	19	95	23.5
Setuju	4	20	80	24.7
Netral	3	29	87	35.8
Tidak Setuju	2	13	26	16.0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	288	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 23,5%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 24,7%, netral sebanyak 29 orang dengan persentase 35,8%, dan tidak setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 16,0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{288}{5 \times 81} \times 100\% = 71,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 71,1%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan mudah di mengerti dan dapat anda laksanakan dengan baik.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu Melaksanakan Visi, Misi, Dan Strategi Organisasi Dengan Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	12	60	14.8
Setuju	4	21	84	25.9
Netral	3	39	117	48.1
Tidak Setuju	2	9	18	11.1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	279	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 14,8%, setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 25,9%, netral sebanyak 39 orang dengan persentase 48,1%, dan tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 11,1%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{279}{5 \times 81} \times 100\% = 68,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 68,9, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan mampu melaksanakan visi, misi, dan strategi organisasi dengan baik.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Pengelolaan Atas Konflik Yang Terjadi Selama Ini Berjalan Dengan Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	17	85	21.0
Setuju	4	29	116	35.8
Netral	3	30	90	37.0
Tidak Setuju	2	5	10	6.2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	301	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 21,0%, setuju

sebanyak 29 orang dengan persentase 35,8%, netral sebanyak 30 orang dengan persentase 37,0%, dan tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 6,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{301}{5 \times 81} \times 100\% = 74,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 74,3%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa pengelolaan atas konflik yang terjadi selama ini berjalan dengan baik.

4. Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota Organisasi

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Keenergetikan Pegawai Dalam Bekerja Mampu Mencapai Target”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	20	100	24.7
Setuju	4	40	160	49.4
Netral	3	18	54	22.2
Tidak Setuju	2	3	6	3.7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	320	100.0

Sumber: Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 24,7%, setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 49,4%, netral sebanyak 18 orang dengan persentase 22,2%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3,7%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{320}{5 \times 81} \times 100\% = 79,01\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79,01%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa keenergetikan pegawai dalam bekerja mampu mencapai target.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Memiliki Komitmen Dan Nilai-Nilai Moral Yang Mendukung Dalam Pekerjaan Agar Dapat Terlaksanakan Dengan Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	16	80	19.8
Setuju	4	34	136	42.0
Netral	3	24	72	29.6
Tidak Setuju	2	7	14	8.6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	302	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 19,8%, setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 42,0%, netral sebanyak 24 orang dengan persentase 29,6%, dan tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 8,6%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{302}{5 \times 81} \times 100\% = 74,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 74,6%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan memiliki komitmen dan nilai-nilai moral yang mendukung dalam pekerjaan agar dapat terlaksanakan dengan baik.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Kebugaran Dan Kesehatan Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Yang Berlaku”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	18	90	22.2
Setuju	4	37	148	45.7
Netral	3	24	72	29.6
Tidak Setuju	2	2	4	2.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	314	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 19,8%, setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 42,0%, netral sebanyak 24 orang dengan persentase 29,6%, dan tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 8,6%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{314}{5 \times 81} \times 100\% = 77,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77,5%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kebugaran dan kesehatan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

5. Budaya Organisasi

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai “Penegakan Pelaksanaan Keselamatan Kerja Dalam Organisasi Secara Keseluruhan Sudah Berjalan Dengan Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	21	105	25.9
Setuju	4	38	152	46.9
Netral	3	19	57	23.5
Tidak Setuju	2	3	6	3.7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	320	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 25,9%, setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 46,9%, netral sebanyak 19 orang dengan persentase 23,5%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3,7%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{320}{5 \times 81} \times 100\% = 79,01\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79,01%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa penegakan pelaksanaan keselamatan kerja dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai “Penegakan Pelaksanaan Peraturan-Peraturan Dalam Organisasi Secara Keseluruhan Sudah Berjalan Dengan Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	14	70	17.3
Setuju	4	42	168	51.9
Netral	3	21	63	25.9
Tidak Setuju	2	4	8	4.9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	309	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 17,3%, setuju

sebanyak 42 orang dengan persentase 51,9%, netral sebanyak 21 orang dengan persentase 25,9%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 4,9%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{309}{5 \times 81} \times 100\% = 76,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79,01% maka dapat di ambil kesimpulan bahwa penegakan pelaksanaan peraturan-peraturan dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Penegakan Pelaksanaan Kejujuran Dalam Organisasi Secara Keseluruhan Sudah Berjalan Dengan Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	24	120	29.6
Setuju	4	34	136	42.0
Netral	3	20	60	24.7
Tidak Setuju	2	3	6	3.7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.0
Jumlah		81	322	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 29,6%, setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 42,0%, netral sebanyak 20 orang dengan persentase 24,7%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3,7%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{322}{5 \times 81} \times 100\% = 79,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79,01% maka dapat di ambil kesimpulan bahwa penegakan pelaksanaan kejujuran dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel iklim organisasi pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri.

Tabel 4. 22 Hasil Tanggapan Responden Variabel Iklim Organisasi

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Keadaan lingkungan Fisik			
1.	Tempat kerja kantor bersih dan nyaman	71,1%	69,6%
2.	Perlengkapan kerja yang tersedia masih layak untuk di pakai	69,1%	
3.	Alat produksi yang masih berfungsi dan layak untuk di gunakan proses produksi	68,6%	
Keadaan Lingkungan Sosial			
4.	Dapat menjalin hubungan dengan baik antar karyawan lain di perusahaan terutama pada divisi kerja	67,9%	70,6%
5.	Komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik dan dekat di lingkungan kerja	70,9%	
6.	Terjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lain dalam menambah kesolitan dan kerja sama yang baik	73,09%	
Pelaksanaan Sistem Manajemen			
7.	Standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan mudah di mengerti dan dapat anda laksanakan dengan baik	71,1%	71,4%
8.	Mampu melaksanakan visi, misi, dan strategi organisasi dengan baik	68,9%	
9.	Pengelolaan atas konflik yang terjadi selama ini berjalan dengan baik	74,3%	
Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota Organisasi			
10.	Keenergetikan pegawai dalam bekerja mampu mencapai target	79,01%	77,0%
11.	Memiliki komitmen dan nilai-nilai moral yang mendukung dalam pekerjaan agar dapat terlaksanakan dengan baik	74,6%	
12.	Kebugaran dan kesehatan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	77,5%	
Budaya Organisasi			
13.	Penegakan pelaksanaan keselamatan kerja dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik	79,01%	78,3%
14.	Penegakan pelaksanaan peraturan-peraturan dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik	76,3%	
15.	Penegakan pelaksanaan kejujuran dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik	79,5%	
Rata-rata		73,4%	

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4. 22 di atas mengenai variabel iklim organisasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 73,4% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%) sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 23 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Iklim Organisasi

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		sangat rendah
21-40%		rendah
41-60%		cukup
61-80%	73,4%	baik
81-100%		sangat baik

Sumber : Data primer, diolah 2022

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 73,4% terletak pada daerah baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator budaya organisasi dengan persentase sebesar 78,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada keadaan lingkungan fisik dengan persentase sebesar 69,6%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan “penegakan pelaksanaan kejujuran dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik” dengan persentase sebesar 79,5%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan “dapat menjalin hubungan dengan baik antar karyawan lain di perusahaan terutama pada divisi kerja” dengan persentase sebesar 67,9%.

4.3.2.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri

Penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian, maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 81 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut :

1. Kualitas Kerja

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Cermat Dan Cekatan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	44	220	54.3
Sering	4	30	120	37.0
Jarang	3	7	21	8.6
Pernah	2	0	0	0.0

Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	361	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 44 orang dengan persentase 54,3%, sering sebanyak 30 orang dengan persentase 37,0%, dan jarang sebanyak 7 orang dengan persentase 8,6%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{361}{5 \times 81} \times 100\% = 89,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89,1%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Meminimalisir Kesalahannya Dalam Bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	35	175	43.2
Sering	4	35	140	43.2
Jarang	3	10	30	12.3
Pernah	2	1	2	1.2
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	347	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 35 orang dengan persentase 43,2%, sering sebanyak 35 orang dengan persentase 43,2%, jarang sebanyak 10 orang dengan persentase 12,3%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{347}{5 \times 81} \times 100\% = 85,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,1%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan dapat meminimalisir kesalahannya dalam bekerja.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Memenuhi Standar Kerja Yang Telah Di Tentukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	42	210	51.9
Sering	4	25	100	30.9
Jarang	3	14	42	17.3
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	352	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 orang dengan persentase 51,9%, sering sebanyak 25 orang dengan persentase 30,9%, dan jarang sebanyak 14 orang dengan persentase 17,3%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{352}{5 \times 81} \times 100\% = 86,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,9%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan dapat memenuhi standar kerja yang telah ditentukan.

2. Kuantitas

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target Yang Ditentukan Oleh Perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	44	220	54.3
Sering	4	28	112	34.6
Jarang	3	6	18	7.4
Pernah	2	3	6	3.7
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	356	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 44 orang dengan persentase 54,3%, sering sebanyak 28 orang dengan persentase 34,6%, jarang sebanyak 6 orang dengan persentase 7,4%, dan pernah sebanyak 3 orang dengan persentase 3,7%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{352}{5 \times 81} \times 100\% = 86,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,9%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Dapat Memenuhi Beban Kerja Yang Telah Ditetapkan Perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	33	165	40.7
Sering	4	27	108	33.3
Jarang	3	21	63	25.9
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	336	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 33 orang dengan persentase 40,7%, sering sebanyak 27 orang dengan persentase 33,3%, dan jarang sebanyak 21 orang dengan persentase 25,9%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{336}{5 \times 81} \times 100\% = 82,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82,9%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menunjukkan Hasil Kerja Sesuai Jumlah Target Kerja Yang Telah Ditetapkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	31	155	38.3
Sering	4	30	120	37.0
Jarang	3	19	57	23.5
Pernah	2	1	2	1.2
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	334	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 31 orang dengan persentase 38,3%, sering sebanyak 30 orang dengan persentase 37,0%, jarang sebanyak 19 orang dengan persentase 23,5%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{334}{5 \times 81} \times 100\% = 82,5\%$$

jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja yang telah ditentukan adalah 82,5%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja yang telah ditentukan.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Selalu Disiplin Dalam Bekerja Sesuai Prosedur Dan Jadwal”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	39	195	48.1
Sering	4	22	88	27.2
Jarang	3	19	57	23.5
Pernah	2	1	2	1.2
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	342	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 39 orang dengan persentase 48,1%, sering sebanyak 22 orang dengan persentase 27,2%, jarang sebanyak 19 orang dengan persentase 23,5%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{342}{5 \times 81} \times 100\% = 84,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,4%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan selalu disiplin dalam bekerja sesuai prosedur dan jadwal.

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mengerjakan Suatu Pekerjaan Tepat Waktu Dan Tidak Menunda-Nunda”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	31	155	38.3
Sering	4	34	136	42.0
Jarang	3	16	48	19.8
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	339	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 31 orang dengan persentase 38,3%, sering sebanyak 34 orang dengan persentase 42,0%, dan jarang sebanyak 16 orang dengan persentase 19,8%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{339}{5 \times 81} \times 100\% = 83,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,7%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda.

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Selalu Menyelesaikan Tugas Yang Telah Menjadi Tanggung Jawab Pribadi Dalam Kurun Waktu Tertentu Dengan Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	39	195	48.1
Sering	4	21	84	25.9
Jarang	3	20	60	24.7
Pernah	2	1	2	1.2
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	341	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 39 orang dengan persentase 48,1%, sering sebanyak 21 orang dengan persentase 25,9%, jarang sebanyak 20 orang dengan persentase 24,7%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{341}{5 \times 81} \times 100\% = 84,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,2%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab pribadi dalam kurun waktu tertentu.

4. Efektivitas

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Menjalankan Tugas Sesuai Dengan Yang Ditentukan Oleh Perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	30	150	37.0
Sering	4	33	132	40.7
Jarang	3	17	51	21.0
Pernah	2	1	2	1.2
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	335	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 30 orang dengan persentase 37,0%, sering sebanyak 33 orang dengan persentase 40,7%, jarang sebanyak 17 orang dengan persentase 21,0%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{335}{5 \times 81} \times 100\% = 82,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82,7%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan menjalankan tugas sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Mematuhi Peraturan Yang Telah Ditetapkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	41	205	50.6
Sering	4	29	116	35.8
Jarang	3	11	33	13.6
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	354	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 41 orang dengan persentase 50,6%, sering sebanyak 29 orang dengan persentase 35,8%, dan jarang sebanyak 11 orang dengan persentase 13,6%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{354}{5 \times 81} \times 100\% = 87,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87,4%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas Yang Di Berikan Perusahaan Selalu Digunakan Dengan Baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	40	200	49.4
Sering	4	24	96	29.6
Jarang	3	16	48	19.8
Pernah	2	1	2	1.2
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	346	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 40 orang dengan persentase 49,4%, sering sebanyak 24 orang dengan persentase 29,6%, jarang sebanyak 16 orang dengan persentase 19,8%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{346}{5 \times 81} \times 100\% = 85,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,4%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa fasilitas yang di berikan perusahaan selalu digunakan dengan baik.

5. Kemandirian

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Dilakukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	28	140	34.6
Sering	4	26	104	32.1
Jarang	3	26	78	32.1
Pernah	2	1	2	1.2
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	324	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 28 orang dengan persentase 34,6%, sering sebanyak 26 orang dengan persentase 32,1%, jarang sebanyak 26 orang dengan persentase 32,1%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,2%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{324}{5 \times 81} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Memiliki Kemandirian Yang Tinggi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	30	150	37.0
Sering	4	36	144	44.4
Jarang	3	15	45	18.5
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	339	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 30 orang dengan persentase 37,0%, sering sebanyak 36 orang dengan persentase 44,4%, dan jarang sebanyak 15 orang dengan persentase 18,5%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{339}{5 \times 81} \times 100\% = 83,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,7%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Selalu	5	51	255	63.0
Sering	4	24	96	29.6
Jarang	3	6	18	7.4
Pernah	2	0	0	0.0
Tidak Pernah	1	0	0	0.0
Jumlah		81	369	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 81 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 51 orang dengan persentase 63,0%, sering sebanyak

24 orang dengan persentase 29,6%, dan jarang sebanyak 6 orang dengan persentase 7,4%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{369}{5 \times 81} \times 100\% = 91,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 91,1%, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri.

Tabel 4. 39 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Kualitas Kerja			
1.	Karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan	89,1%	87,2%
2.	Karyawan dapat meminimalisir kesalahannya dalam bekerja	85,7%	
3.	Karyawan dapat memenuhi standar kerja yang telah di tentukan	86,9%	
Kuantitas			
4.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan	87,9%	84,4%
5.	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	82,9%	
6.	Karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja yang telah di tentukan	82,5%	
Ketepatan Waktu			
7.	Karyawan selalu disiplin dalam bekerja sesuai prosedur dan jadwal	84,4%	84,1%
8.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda	83,7%	
9.	Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab pribadi dalam kurun waktu tertentu dengan baik	84,2%	
Efektivitas			
10.	Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan	82,7%	85,2%
11.	Karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	87,4%	
12.	Fasilitas yang di berikan perusahaan selalu digunakan dengan baik	85,4%	
Kemandirian			
13.	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	80%	84,9%

14.	Karyawan memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	83,7%	
15.	Karyawan mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain.	91,1%	
Rata-rata		85,2%	

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel 4.39 di atas mengenai variabel Kinerja Karyawan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 85,2% Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri termasuk dalam kategori sangat setuju . Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. 40 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju
21-40%		Tidak setuju
41-60%		Kurang setuju
61-80%		Setuju
81-100%	85,2%	Sangat setuju

Sumber : Data primer, diolah 2022

Jadi, berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 85,2% terletak pada daerah sangat setuju. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kemandirian dengan persentase sebesar 87,2%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada ketepatan waktu dengan persentase sebesar 84,1%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan “karyawan mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain” dengan persentase sebesar 91,1%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan “karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan” dengan persentase sebesar 80%.

4.4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri

Metode-metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tosama abadi cabang nagrak gunung putri. Data yang disajikan diolah menggunakan program SPSS 26, dan mendapatkan hasil sebagai berikut :

4.4.1. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 41 Variables Entered/Removed

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi(X) ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)			
b. All requested variables entered.			

Sumber data : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4. 41 di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel yang dimasukkan dalam model dan yang dikeluarkan dari model. Dari *output* dapat dilihat bahwa variabel independen yang dimasukkan kedalam model adalah iklim organisasi. Kemudian untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi linier sederhana suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau *dependent*. setelah melakukan uji regresi linier sederhana dengan SPSS 26 maka hasil yang didapatkan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 42 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.513	4.378		6.741	.000
	Iklim Organisasi(X)	.624	.079	.666	7.938	.000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)						

Sumber data : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4. 42 di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *Unstandardized Coefficients* dalam kolom B, dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 29,513 sedangkan nilai koefisien regresi untuk iklim organisasi (X) = 0,624. berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 29,513 + 0,624x$$

Di mana :

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi untuk iklim organisasi

X = iklim organisasi

Y = kinerja karyawan

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 29,513 artinya jika variabel iklim organisasi (X) bernilai 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar 29,513.
- Koefisien regresi dari iklim organisasi (X) adalah sebesar 0,624. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,624. Dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat iklim organisasi akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 62,4%. Jadi dapat dikatakan bahwa koefisien regresi linier sederhana diatas bernilai positif.

4.4.2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*.

Tabel 4. 43 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.437	5.779
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi(X)				

Sumber data : *Output SPSS 26*

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,444 \times 100 \\ &= 44,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4. 43 di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar $0,444 = 44,4\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent*) iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan sebesar 44,4% dan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4.3. Hipotesis Koefisien Regresi Dengan Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas iklim organisasi (X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis regresi dengan uji t.

a. Hipotesis statistik

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ artinya tidak terdapat pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri.
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ artinya terdapat pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri.

b. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 81 - 2 = 79$, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,990.

Tabel 4. 44 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.513	4.378		6.741	.000
	Iklim Organisasi(X)	.624	.079	.666	7.938	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4. 44 di atas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,938 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,938 > 1,990$) dan dapat dilihat juga dari nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Iklim Organisasi Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri

Berdasarkan pengolahan data kuesioner di peroleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel iklim organisasi sebesar 73,4% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri baik. Jadi berdasarkan data dari 81

responden maka 73,4% terletak pada daerah baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel iklim organisasi indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator budaya organisasi dengan persentase sebesar 78,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada keadaan lingkungan fisik dengan persentase sebesar 69,6%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan “penegakan pelaksanaan kejujuran dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik” dengan persentase sebesar 79,5%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan “dapat menjalin hubungan dengan baik antar karyawan lain di perusahaan terutama pada divisi kerja” dengan persentase sebesar 67,9%. Dapat dilihat dari tanggapan responden tersebut bahwa dengan adanya kondisi lingkungan kerja fisik yang memadai akan membantu berjalannya suatu pekerjaan dalam perusahaan dan memiliki dampak yang sangat baik untuk kedepannya bagi karyawan maupun perusahaan.

4.5.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 85,2% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi cabang Nagrak Gunung Putri sangat setuju. Jadi berdasarkan data dari 81 responden maka 85,2% terletak pada daerah sangat setuju. Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel kinerja karyawan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas kerja dengan persentase sebesar 87,2%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada ketepatan waktu dengan persentase sebesar 84,1%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan “karyawan mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain” dengan persentase sebesar 91,1%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-4 dengan pernyataan “karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan” dengan persentase sebesar 80%. Dapat dilihat dari tanggapan responden tersebut bahwa kualitas suatu pekerjaan sangat di butuhkan oleh perusahaan karena karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal atau sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.

4.5.3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri

Berdasarkan uji normalitas diperoleh nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* sebesar 0,160 angka signifikan *kolmogorov smirnov* tersebut lebih tinggi

dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana di dapatkan nilai koefisien konstanta sebesar 29,513, koefisien variabel iklim organisasi (X) sebesar 0,624. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 29,513 + 0,624x$, dengan koefisien regresi $R = 0,666$ dan koefisien determinasi $R^2 0,444$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,444 atau 44,4% dan 55,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel iklim organisasi (X) sebesar $7,938 > t_{\text{tabel}} 1,990$ atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel iklim organisasi diperoleh rata-rata total skor sebesar 73,4%. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri termasuk dalam kategori baik. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah indikator budaya organisasi dengan sub indikator tertinggi penegakan pelaksanaan kejujuran dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator keadaan lingkungan fisik dengan sub indikator terendah alat produksi yang masih berfungsi dan layak untuk di gunakan proses produksi.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 85,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri termasuk dalam kategori sangat setuju. Indikator yang memiliki rata-rata total skor tertinggi adalah indikator kualitas kerja dengan sub indikator tertinggi karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan. Sedangkan indikator dengan rata-rata total skor terendah adalah indikator ketepatan waktu dengan sub indikator terendah karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda.
3. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,938 > 1,990$) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 44,4% dan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Variabel iklim organisasi yang memiliki kelemahan pada indikator keadaan lingkungan fisik, saran yang dapat diberikan yaitu untuk lebih meningkatkan

keadaan lingkungan fisik pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri seperti menyediakan fasilitas perlengkapan kerja yang layak untuk digunakan dan meningkatkan kualitas alat produksi yang digunakan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja agar dapat menghasilkan produksi yang memenuhi standar perusahaan.

2. Variabel kinerja karyawan yang memiliki kelemahan pada indikator ketepatan waktu, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat lebih meningkatkan pengawasan terhadap karyawan agar karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan rencana produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan, dengan begitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai iklim organisasi terhadap kinerja karyawan baik dengan variabel yang sama maupun berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-12. Bandung: Remaja Rosdakarya .
- Amir, M. H. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia.
- Amstrong, M dan Baron, F. (2016). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Aqsariyanti, L., et al. (2019). *Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Bosowa Maros*. Jurnal Oganisasi dan Manajemen, Issue 1, 27-36.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2017). *Human resource management* (15th. ed.). Boston: Pearson Education.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Iman, K. S. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jatim Autocomp Indonesia (Jai) Kab. Pasuruan*. Skripsi. Universitas Jember.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mila, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Prawirosentono dan Suryadi (2019). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Ke-4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Radianto, A. dan Sunuharyo, B. S. (2018), *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt.Pg Krebet Baru Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 53(1), 14-20.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setia, B. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sampit International*. Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 4(1), 60-73.
- Setiawan. K. C. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami, 1(1), 23-32.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R dan Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana prenatal media group.
- Wahjono, S. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. edisi ke-5. Jakarta-14240: PT Rajagrafindo persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. edisi revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: pusaka pelajar.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____. (2016). *Budaya dan Iklim Organisasi. Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba empat.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mochamad Faisal Akbar Kurnia
Alamat : Jl. Letda Natsir, Ds. Nagrak RT 001/RW 001,
Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 26 Desember 2000
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : MI Nurul Huda
• SMP : SMPN 1 Gunung Putri
• SMK : SMK Bina Pendidikan 3
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Oktober 2022

Peneliti,

(Mochamad Faisal Akbar Kurnia)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN “PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOSAMA ABADI CABANG NAGRAK GUNUNG PUTRI”

I. Data Responden

Nama Lengkap : _____

Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Usia : < 19 Tahun 30-39 Tahun > 50 Tahun
 20-29 Tahun 40-49 Tahun

Pendidikan Terakhir : SD/SMP Diploma (I, II, III) Pasca Sarjana
 SMA/SMK (S2)
 Sarjana (S1)

Bagian Produksi : Mesin Pembentukan
 Pengelasan

Masa Kerja : < 5 Tahun 11-15 Tahun > 20 Tahun
 6-10 Tahun 16-20 Tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pertanyaan atau pernyataan berikut, dimohon kiranya responden berkenan memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi responden, dengan ketentuan :

S : Selalu
S : Sering

SS : Sangat Setuju
S : Setuju

J : Jarang
 P : Pernah
 TP : Tidak Pernah

N : Netral
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Keterangan Bobot Nilai :

Selalu / Sangat Setuju = 5
 Sering / Setuju = 4
 Jarang / Netral = 3
 Pernah / Tidak Setuju = 2
 Tidak Pernah / Sangat Tidak Setuju = 1

Iklim Organisasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Keadaan Lingkungan Fisik						
1.	Tempat kerja kantor bersih dan nyaman					
2.	Perlengkapan kerja yang tersedia masih layak untuk di pakai					
3.	Alat produksi yang masih berfungsi dan layak untuk di gunakan proses produksi					
Keadaan Lingkungan Sosial						
4.	Dapat menjalin hubungan dengan baik antar karyawan lain di perusahaan terutama pada divisi kerja					
5.	Komunikasi antara atasan dengan bawahan sangat baik dan dekat di lingkungan kerja					
6.	Terjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lain dalam menambah kesolitan dan kerja sama yang baik					
Pelaksanaan Sistem Manajemen						
7.	Standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan mudah di mengerti dan dapat anda laksanakan dengan baik					
8.	Mampu melaksanakan visi, misi, dan strategi organisasi dengan baik					
9.	Pengelolaan atas konflik yang terjadi selama ini berjalan dengan baik					
Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota Organisasi						
10.	Keenergetikan pegawai dalam bekerja mampu mencapai target					
11.	Memiliki komitmen dan nilai-nilai moral yang mendukung dalam pekerjaan agar dapat terlaksanakan dengan baik					
12.	Kebugaran dan kesehatan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan					

	prosedur yang berlaku					
Budaya Organisasi						
13.	Penegakan pelaksanaan keselamatan kerja dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik					
14.	Penegakan pelaksanaan peraturan-peraturan dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik					
15.	Penegakan pelaksanaan kejujuran dalam organisasi secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SL	SR	J	P	TP
Kualitas Kerja						
1.	Karyawan mengerjakan tugas dengan cermat dan cekatan					
2.	Karyawan dapat meminimalisir kesalahannya dalam bekerja					
3.	Karyawan dapat memenuhi standar kerja yang telah di tentukan					
Kuantitas						
4.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan					
5.	Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
6.	Karyawan menunjukkan hasil kerja sesuai jumlah target kerja yang telah di tentukan					
Ketepatan Waktu						
7.	Karyawan selalu disiplin dalam bekerja sesuai prosedur dan jadwal					
8.	Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda					
9.	Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab pribadi dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
Efektivitas						
10.	Karyawan menjalankan tugas sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan					
11.	Karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan					
12.	Fasilitas yang di berikan perusahaan selalu digunakan dengan baik					
Kemandirian						
13.	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan					

	yang dilakukan					
14.	Karyawan memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
15.	Karyawan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Penelitian

Iklim Organisasi (X)															Total
P1 _X	P2 _X	P3 _X	P4 _X	P5 _X	P6 _X	P7 _X	P8 _X	P9 _X	P10 _X	P11 _X	P12 _X	P13 _X	P14 _X	P15 _X	
4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	2	4	4	5	4	55
4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	4	5	4	60
4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4	3	3	56
3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	53
4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	56
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	41
3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	51
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	51
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	53
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	66
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42
5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	50
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	51
5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	61
2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	59
3	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	54
3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	54
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	53
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	63
4	3	5	3	5	4	4	3	3	5	3	3	3	4	5	57
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	5	5	5	50
4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	5	51
2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	51
2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	51
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	65
5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	70
5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	66
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	58
5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	57
4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	52
2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	37

5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	66
5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	59
3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	65
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	61
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	66
4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	50
2	2	2	3	4	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	53
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	46
5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
2	2	3	3	3	2	2	3	5	5	5	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	61
2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	46
3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	46
4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	65
5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	54
2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	41
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	55
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	48
2	3	3	3	4	2	3	5	5	5	5	3	3	3	3	52
4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	51
5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	66
3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	45
2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	3	47
3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	51
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	71
4	4	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	64
4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	66
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	72
4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	53
3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	71
3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	2	4	3	2	3	55
3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	52
4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	49
3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	45
2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	46
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	48
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	44
2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	46

5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	2	3	3	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	73
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	66
4	5	5	5	3	4	5	3	5	3	3	4	3	5	5	62
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	61
4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	64
4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	53
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	53
5	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	54
5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	68
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	73
5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	63
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	53
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	73
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	67
5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	69
5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	63
4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3	5	5	65
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	66
5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	70
4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	64
5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	68
5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	67
4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	56
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	72
4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	69
4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	66
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	70
5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	65
5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	66
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	56
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	68
4	5	5	2	3	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	58
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	52
5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	70
3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	63
3	2	4	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	44

3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	55
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Hasil Kuesioner Pra-Survey

No. Responden	Item Pertanyaan					Total
	1	2	3	4	5	
1	1	3	4	5	4	17
2	1	3	5	4	4	17
3	3	5	4	3	4	19
4	1	3	5	4	4	17
5	3	2	2	5	3	15
6	1	5	5	3	4	18
7	4	3	2	5	4	18
8	2	3	4	3	5	17
9	3	2	4	4	3	16
10	2	1	4	3	5	15
11	4	3	3	4	4	18
12	2	2	4	4	5	17
13	3	4	5	3	4	19
14	4	2	4	4	4	18
15	2	1	4	3	5	15
16	3	2	4	3	5	17
17	2	1	4	4	4	15
18	5	2	5	2	4	18
19	2	2	4	4	4	16
20	3	3	3	5	5	19
21	3	2	4	4	4	17
22	2	1	3	5	5	16
23	2	2	5	3	3	15
24	2	2	5	4	2	15
25	2	3	5	4	2	16
26	2	1	3	5	5	16
27	2	2	5	4	4	17
28	3	3	4	4	5	19
29	2	2	4	4	4	16
30	2	2	4	2	5	15
total	73	72	121	114	123	503

X10	Pearson Correlation	.132	.316	.570**	.514**	.307	.410 [†]	.314	.537**	.591**	1	.594**	.537**	.636**	.546**	.520**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.488	.089	.001	.004	.099	.024	.091	.002	.001		.001	.002	.000	.002	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	-.079	.065	.230	.138	.287	.016	.094	.378 [†]	.400 [†]	.594**	1	.464**	.442 [†]	.415 [†]	.518**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.677	.735	.222	.467	.125	.934	.620	.039	.029	.001		.010	.014	.023	.003	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	-.028	.264	.406 [†]	.150	.212	.321	.369 [†]	.574**	.610**	.537**	.464**	1	.633**	.477**	.399 [†]	.670**
	Sig. (2-tailed)	.885	.158	.026	.429	.262	.084	.045	.001	.000	.002	.010		.000	.008	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.257	.377 [†]	.322	.226	.509**	.443 [†]	.307	.506**	.495**	.636**	.442 [†]	.633**	1	.640**	.480**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.170	.040	.083	.229	.004	.014	.099	.004	.005	.000	.014	.000		.000	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.323	.184	.481**	.335	.317	.269	.354	.578**	.487**	.546**	.415 [†]	.477**	.640**	1	.626**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.081	.332	.007	.070	.088	.151	.055	.001	.006	.002	.023	.008	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.089	.063	.396 [†]	.281	.182	.270	.253	.527**	.384 [†]	.520**	.518**	.399 [†]	.480**	.626**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.640	.739	.030	.132	.337	.149	.177	.003	.036	.003	.003	.029	.007	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.455 [†]	.555**	.676**	.570**	.542**	.633**	.588**	.683**	.659**	.786**	.537**	.670**	.768**	.753**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.000	.001	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	

Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

	Sig. (2-tailed)	.801	.353	.001	.872	.000	.020	.111	.073	.300	.131	.028	.003		.002	.858	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson	.126	.255	.635**	.163	.342	.502**	.494**	.230	.444*	.468**	.338	.472**	.538**	1	.149	.659**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.506	.174	.000	.389	.064	.005	.006	.221	.014	.009	.067	.008	.002		.432	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson	.670**	.525**	.020	.611**	.120	.196	.438*	.215	.392*	.302	.258	.104	-.034	.149	1	.531**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.917	.000	.526	.299	.016	.254	.032	.105	.168	.583	.858	.432		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson	.641**	.665**	.613**	.572**	.701**	.748**	.544**	.660**	.597**	.642**	.417*	.553**	.589**	.659**	.531**	1
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.022	.002	.001	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	58.93	45.306	.552	.871
Y02	58.90	46.024	.594	.869
Y03	58.53	46.809	.537	.871

Y04	58.70	47.941	.501	.873
Y05	58.70	45.803	.638	.867
Y06	58.97	44.309	.685	.864
Y07	58.70	48.562	.475	.874
Y08	58.97	46.102	.589	.869
Y09	58.63	46.309	.508	.873
Y10	58.80	46.510	.570	.870
Y11	58.30	50.286	.351	.878
Y12	58.67	47.747	.473	.874
Y13	58.63	46.171	.494	.874
Y14	58.60	47.559	.603	.869
Y15	58.57	48.392	.455	.875

Lampiran 4. Surat Keterangan Riset/Magang

**PT. TOSAMA ABADI**

Jl. Nusa Indah No. 6, Jakarta 13780 Telp. : (021) 8719727 - 8701566 Fax. 8414152
 Jl. Masjid At-Taqwa No. 29 Nagrak Gunung Putri Telp. : (021) 82490840 Fax. 82491109
 Jl. Raya Kalisari No. 2 - Pekayon Kalisari Telp. : (021) 8706982 Fax. :



Cert No. 422977 QMOB

Nomor : 065 / HRD-TSM / XII / 2021
 Hal : **Jawaban Surat Permohonan Riset / Magang**

Kepada Yth;
 Dekan Akademik dan Kemahasiswaan
UNIVERSITAS PAKUAN
 Di Tempat

Dengan hormat;

Menindaklanjuti surat permohonan riset/magang Tanggal 15 November 2021, dengan ini kami sampaikan bahwa kami akan memberikan kesempatan kepada siswa tersebut dibawah ini untuk melaksanakan riset/magang di PT Tosama Abadi.

No.	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1.	Mochamad Faisal Akbar Kurnia	021118045	Manajemen

Adapun waktu pelaksanaan riset/magang tersebut kami berikan adalah pada bulan Januari 2022.

Demikian surat jawaban permohonan Prakerin ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Bogor, 23 Desember 2021

Kepala HRD
 PT. Tosama Abadi

H. Agus Fanani Ch

cc : Arsip

Lampiran 5. Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mochamad Faisal Akbar Kurnia
Nomor Mahasiswa : 021118045
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima :

Nama : H. Agus Fanani Ch
Jabatan : Kepala HRD
Nama Perusahaan : PT. Tosama Abadi
Alamat Perusahaan : Jl. Nagrak Ciangsana Gg. Pule No. 21 Desa Nagrak
Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor 16967.
Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Tosama Abadi Cabang Nagrak Gunung Putri

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, Oktober 2022
Yang menyatakan

(Mochamad Faisal Akbar kurnia)