

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)  
PKS SISUMUT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen*

**OLEH:**

**GIBRAN RAMADHAN HSB.**

**1305160527**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2017**

## ABSTRAK

### **GIBRAN RAMADHAN HASIBUAN (1305160527) Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut, Skripsi. 2017.**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut. Untuk mengetahui pengaruh iklim dan lingkungan kerja fisik organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut sebanyak 126 orang. Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin, dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 56 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut.

Tehnik pengumpulan data pada penelitian ini adalah daftar pertanyaan (Questioner), studi dokumentasi dan wawancara (interview). Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Secara parsial diketahui bahwa : ada pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik iklim organisasi maka akan tinggi/baik kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik lingkungan kerjamaka akan tinggi/baik kinerja karyawan. Secara simultan diketahui bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik maka akan tinggi/baik kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui bahwa Nilai  $R^2$  sebesar 0,513 berarti 50,13% faktor-faktor yang kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut dapat dijelaskan oleh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 49,87% dapat dijelaskan dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata Kunci: Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulisan Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul yang penulis ajukan adalah: **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut”**.

Dalam menyusun dan penulisan Skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan Skripsi ini, untuk itu penulis berterima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Khairul Bahar Hasibuan BSCIBunda Nanni Marty Psb SH yang tersayang yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya. Dan kepada Abangda Rizky Pahlevi Hasibuan SE yang telah mensupport penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri,SE ,MM ,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Nel Arianty, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam pembuatan Skripsi ini.
8. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabat tercinta Aina Apriani Nasryah, dan juga seluruh mahasiswa-mahasiswi kelas A manajemen Siang dan semua teman-teman yang tidak dapat ditulis namanya satu persatu yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyusun Skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan hal-hal yang kurang berkenan di hati pembaca.

Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan Skripsi ini. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, September 2017  
Penulis

**GIBRAN RAMADHAN HASIBUAN**

NPM: 1305160527

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	.....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	.....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	.....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	.....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	.....	<b>ix</b>
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
	A. Latar Belakang Masalah .....	1
	B. Identifikasi Masalah .....	4
	C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
	D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI</b>	
	A. Uraian Teoritis .....	8
	1. Kinerja .....	8
	a. Pengertian Kinerja .....	8
	b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
	c. Indikator Kinerja .....	14
	2. Iklim Organisasi .....	15
	a. Pengertian Iklim Organisasi .....	15
	b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi .....	17
	c. Indikator Iklim Organisasi .....	19
	3. Lingkungan Kerja Fisik.....	24
	a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....	24

	b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik .....	25
	c. Indikator lingkungan kerja fisik .....	29
	B. Kerangka Konseptual .....	31
	C. Hipotesis .....	33
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian .....	34
	B. Definisi Operasional .....	34
	C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
	D. Populasi dan Sampel .....	36
	E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
	F. Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV</b>	<b>DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Deskripsi Data .....	47
	1. Identitas Responden .....	47
	2. Analisis Variabel Penelitian .....	50
	3. Uji Asumsi Klasik .....	59
	4. Analisis Regresi Berganda .....	62
	5. Pengujian Hipotesis .....	63
	a. Pengujian Secara Parsial .....	63
	b. Pengujian Secara Serempak .....	64
	c. Koefisien Determinasi .....	65
	B. Pembahasan .....	66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	72

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1.	Indikator Kinerja .....	34
Tabel III-2.	Indikator Iklim Organisasi .....	35
Tabel III-3.	Indikator Lingkungan kerja fisik .....	35
Tabel III-4.	Skedul Penelitian .....	36
Tabel III-5	Skala Likert .....	37
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Iklim organisasi ( $X_1$ ) .....	38
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) ....	39
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y) .....	40
Tabel III-9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	41
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	49
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel $X_1$ (iklim organisasi) .....	50
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel $X_2$ (Lingkungan kerja fisik) .....	53
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja) .....	57
Tabel IV-8	Coefficients .....	61
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi .....	62
Tabel IV-10.	Uji t .....	64
Tabel IV-11.	ANOVA .....	65
Tabel IV-12.	Nilai Korelasi Ganda .....	66



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Paradigma Penelitian .....	33
Gambar IV-1	Normalitas .....	60
Gambar IV-2.	Heterokedastitas .....	62



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi tentunya akan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan dan untuk pencapaian kinerja yang tinggi dari setiap karyawan diperlukan suatu yang menunjang tercapainya kinerja yaitu suatu rasa komitmen yang tinggi dari setiap karyawan. Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya kepemimpinan dan komitmen karyawan untuk tetap berada pada perusahaan tersebut.

Sedarmayanti (2009, hal. 259) menyatakan: Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan serta melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

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

Tujuan dari organisasi yang dapat dicapai dapat dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya. Lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Iklim organisasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan iklim organisasi yang sehat dalam perusahaan. Dengan demikian, para karyawan akan semakin bersemangat dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dalam capaian tujuan kerja menjadi penting dipertimbangkan. Lingkungan fisik mendukung capaian kerja melalui penyediaan alat-alat kerja sesuai dengan tujuan dan kebutuhan kerja. Menurut Sunyoto (2013 hal. 38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi

kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, apabila lingkungan kerja tidak sesuai atau standart maka karyawan tidak merasa nyaman, pekerjaan tidak memuaskan apalagi kepuasan kerja karyawan jadi rendah. Dan kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat, terlalu panas, terlalu dingin, terlalu bising atau tidak teratur, dapat membuat pekerja cepat lelah, bekerja tidak konsentrasi, karyawan sering sakit, sehingga bekerja tidak optimal. Oleh karena itu perusahaan harus memberi lingkungan yang baik, sehat, diberi fasilitas yang lengkap sehingga karyawan akan nyaman. Dan disetiap perusahaan harus dilakukan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut adalah salah satu Badan Usaha Milik Negera yang bergerak dalam bidang perkebunan, khususnya kebun kelapa sawit. Masalah yang ditemukan di perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja para karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana karyawan belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan yang mengakibatkan tertundanya pemberian hasil pekerjaan kepada pimpinan. Masih kurangnya iklim organisasi yang ada di perusahaan terlihat dari masih adanya kebijakan ataupun peraturan perusahaan yang merugikan karyawan seperti jam lembur karyawan yang dibatasi, sehingga tidak semua

jam lembur dihitung perusahaan. Selain itu kurangnya partisipasi pimpinan dalam membina hubungan baik dengan pimpinan itu sendiri maupun hubungan antar karyawan. Masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik antara lain sebagian lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat dari tempat kerja yang tidak nyaman, suhu udara yang panas, sempit, pengap dan adanya aroma yang kurang sedap diakibatkan dari polusi pabrik, hal ini disebabkan dekatkan lokasi kantor dengan pabrik sawit. Selain masalah tersebut, adanya suara bising dari pabrik yang menyebabkan kinerja para karyawan terganggu.

Dengan dasar pemikiran di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan memilih judul skripsi: **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut adalah sebagai berikut:

1. Adanya kebijakan ataupun peraturan perusahaan yang merugikan karyawan seperti tidak semua kelebihan jam kerja diperhitungkan sebagai jam lembur karyawan. Kurangnya partisipasi pimpinan dalam membina hubungan, baik dengan pimpinan itu sendiri maupun hubungan antar karyawan..

2. Lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat dari tempat kerja yang tidak nyaman, suhu udara yang panas, sempit, pengap dan adanya aroma yang kurang sedap diakibatkan dari polusi pabrik, hal ini disebabkan dekatkan lokasi kantor dengan pabrik sawit
3. Masih adanya karyawan yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga target kerja tidak dapat terpenuhi.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Guna menghindari ketidak mampuan dan mengingat banyaknya yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dalam penelitian ini hanya membahas iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan penelitian ini hanya pada karyawan tetap yang ada pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut.

#### **2. Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut?

3. Apakah ada pengaruh iklim dan lingkungan kerja fisik organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Dalam melakukan suatu penelitian tentunya ada tujuan yang diharapkan, yang mana tujuan itu dapat dijadikan acuan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut.
3. Mengetahui pengaruh iklim dan lingkungan kerja fisik organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan.



2. Bagi perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut dalam meningkatkan kinerja karyawan
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi bagi penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Mangkunegara (2013, hal. 67) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Pernyataan di atas dengan jelas memperlihatkan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan

Hasibuan (2011, hal. 94) mengatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Sedangkan menurut Rivai (2008, hal 15) menyatakan: “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang seperti diharapkan”

Menurut pengertian diatas hanya sebagai hasil kerja dari seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki kinerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Timpe dalam Sutrisno (2009) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :
  - a. Internal (pribadi)
    - Kemampuan tinggi

- Kerja keras
- b. Eksternal (lingkungan)
  - Pekerjaan mudah
  - Nasib baik
  - Bantuan dari rekan – rekan
  - Pemimpin yang baik
- 2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :
  - a. Internal (pribadi)
    - Kemampuan rendah
    - Upaya sedikit
  - b. Eksternal (lingkungan)
    - Pekerjaan sulit
    - Nasib buruk
    - Rekan- rekan kerja tidak produktif
    - Pemimpin yang tidak simpatik

William Stern dalam Mangkunegara (2013, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

#### 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

#### 2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang

memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Rivai (2008, hal. 17), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan yang dibuat pekerja
- 2) Tujuan yang khusus
- 3) Kemampuan
- 4) Komplektivitas
- 5) Komitmen
- 6) Umpan balik
- 7) Situasi
- 8) Pembatasan
- 9) Perhatian pada setiap kegiatan
- 10) Usaha
- 11) Ketekunan
- 12) Ketaatan
- 13) Kesiediaan untuk berkorban
- 14) Memiliki standar yang jelas

Berikut ini dijelaskan satu persatu faktor-faktor tersebut:

1). Kebutuhan yang dibuat pekerja

Pimpinan organisasi perlu mengetahui kebutuhan dari anggota organisasi. Dengan mengetahui kebutuhan karyawan maka dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2). Tujuan yang khusus

Pada umumnya seseorang mempunyai tujuan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, dengan adanya tujuan yang ajelas akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan.

3). Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

4). Komplektivitas

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5). Komitmen

Komitmen merupakan sikap reflektifitas kinerja karyawan karyawan pada organisasi dalam proses berkelanjutan diman anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dengan adanya komitmen organisasni yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

6). Umpan balik

Pimpinan dan karyawan merupakan suatu kesatuan penting dalam suatu organisasi dimana pimpinan akan mengarahkan karyawan dan karyawan akan melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

## 7). Situasi

Dalam melaksanakan pekerjaan situasi merupakan suatu pendorong dimana dengan adanya situasi yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja seseorang dan apabila situasi tidak mendukung akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 8). Pembatasan

Pembatasan kerja yang dilakukan oleh organisasi akan memberikan dampak positif dimana dengan adanya pembatasan kerja akan membuat suatu spesifikasi pekerjaan yang akan memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

## 9). Perhatian pada setiap kegiatan

Perhatian pimpinan terhadap semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dimana karyawan akan termotivasi dan merasa bangga atas perhatian yang diberikan pimpinan.

## 10). Usaha

Usaha merupakan suatu titik untuk mencapai tujuan yang diharapkan dimana bersumber dari dalam diri seseorang, dengan adanya usaha yang gigih akan dapat menyelesaikan beban yang diberikan.

11). Ketekunan

Dalam melaksanakan pekerjaan tentunya kita dituntut untuk menekuni pekerjaan tersebut, dengan adanya ketekunan yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan.

12). Ketaatan

Ketaatan merupakan sikap untuk selalu mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan dimana setiap karyawan akan menjalankan peraturan-peraturan tersebut demi terciptanya kinerja karyawan terhadap organisasi

13). Kesiediaan untuk berkorban

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam organisasi tentunya diperlukan suatu pengorbanan yang menunjukkan solidaritas bersama-sama.

14). Memiliki standar yang jelas

Dalam melaksanakan suatu tujuan tentunya diperlukan suatu standar yang jelas dimana hal ini yang akan menjadi tumpuan dalam melaksanakan pekerjaan dan akan menjadi bahan evaluasi setelah selesai melaksanakan pekerjaan.

**c. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja  
Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja



Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra.

- 3) Keandalan  
Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.
- 4) Sikap  
Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

## 2. Iklim Organisasi

### a. Pengertian Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007, hal. 120) bahwa "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya".

Sedangkan Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007, hal. 121) menyatakan bahwa 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.*"

Stinger (Wirawan, 2007, hal. 122 ) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim

organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007, hal. 121) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "*...a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization.*" (merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi).

Bagi Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2007, hal. 121), iklim organisasi merupakan "*...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.*" (suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dipahami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat).

Sedangkan menurut Owen (dalam Wirawan, 2007, hal. 122), iklim organisasi adalah "*...study of perceptions that individuals have of various*

*aspects of the environment in the organization"* (studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya).

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah suatu persepsi dari seseorang atau karyawan tentang organisasi dimana seseorang atau karyawan itu bekerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang berpengaruh secara langsung terhadap perilaku karyawan.

#### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Robert Stringer (2009, hal. 113) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

1. Lingkungan Eksternal. Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.
2. Strategi Organisasi. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh

strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

3. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Menurut Stringer (2009), banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi.
4. Kekuatan Sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.
5. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

### **c. Indikator Iklim Organisasi**

Menurut Stringer dalam Wirawan (2007, hal. 134), iklim suatu organisasi “merujuk pada berfungsinya organisasi secara keseluruhan dari sudut pandang para karyawan”. Dengan demikian, iklim adalah suatu metafora yang menggambarkan agregat persepsi karyawan individual mengenai lingkungan organisasi mereka.

Dimensi-dimensi tertentu dari iklim memberikan pengaruh khusus pada kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dimensi adalah serangkaian faktor-faktor tertentu dimana sesuatu atau seseorang

berada atau berhubungan dengan bagaimana cara memandang sesuatu hal. Penekanannya adalah fungsi dari dimensi-dimensi yang digunakan untuk memandang sesuatu. Dimensi ini merupakan cara untuk memvisualisasikan sesuatu dari suatu aspek.

Menurut Wirawan (2007, hal. 134) indikator iklim organisasi adalah:

- 1) Kebijakan dan peraturan organisasi.
- 2) Tingkat efektivitas komunikasi
- 3) Tingkat Hubungan antara Karyawan.
- 4) Tingkat Partisipasi Pimpinan.

Adapun penjelasan dari indikator di atas adalah:

- 1) Kebijakan dan peraturan organisasi.

Kebijakan dan peraturan organisasi yang lebih mementingkan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan akan menyebabkan produktivitas meningkat sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya pada penelitian yang dikembangkan oleh Elton Mayo tahun 1927, membuktikan dugaan mereka bahwa kebijakan organisasi untuk menambah penerangan listrik di lokasi-lokasi produksi akan memacu produktivitas. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa pihak organisasi lebih memperhatikan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan sehingga mereka pun lebih bersemangat dalam bekerja. Suatu iklim kerja yang kondusif akan menimbulkan pengaruh positif yang sangat besar terhadap semangat dan hasil kerja.

- 2) Tingkat efektivitas komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam semua kegiatan manajemen terutama dalam organisasi, karena dengan adanya komunikasi suatu

organisasi dapat menyampaikan ide-ide juga gagasan dan saling bertukar informasi. Menurut Suranto (2006, hal. 1), Komunikasi Efektif merupakan salah satu faktor untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi. Komunikasi efektif dan tingkat kinerja perusahaan berhubungan secara positif dan signifikan. Memperbaiki komunikasi organisasi berarti memperbaiki kinerja organisasi. Oleh karenanya, komunikasi harus menyertakan penyampaian dan pemahaman dari sebuah arti komunikasi (Robbins, 2008, hal 146).

### 3) Tingkat Hubungan antara Karyawan.

Hubungan antar karyawan ini menyangkut pandangan karyawan tentang apa yang dipandang sebagai cara yang benar bagi karyawan untuk saling berhubungan, untuk mendistribusikan kekuasaan atau cinta? Apakah hidup ini kooperatif atau kompetitif ; individualistik, kolaboratif kelompok?. Tingkat hubungan yang baik antara pimpinan dengan para karyawannya dan antara sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan semaksimal mungkin. Salah satu contoh betapa pentingnya tingkat hubungan antara karyawan adalah Presiden Direktur Giant Food's Co., Izzy Cohen, senantiasa memperlakukan setiap karyawannya, mulai dari wakil presiden direktur hingga karyawan yang terendah, sebagai mitra kerja yang setara. Cohen jauh lebih mementingkan hubungan antara sesama pekerja daripada hasil kerja itu sendiri. Menurut Cohen, hubungan yang baik dan harmonis antara sesama pekerja merupakan sesuatu yang paling penting. Lagipula, Cohen berkeyakinan bahwa apabila hubungan antar segenap karyawan dan pimpinan perusahaan telah terbina dengan baik, maka hasil kerja yang maksimal dengan

sendirinya tercipta. Pada akhirnya Cohen benar-benar berhasil menciptakan iklim positif yang untuk mendukung pelaksanaan tugas. Para karyawan benar-benar turut merasa sebagai pemilik perusahaan. Dengan merasa turut memiliki, mereka senantiasa terdorong untuk bekerja sebaik mungkin.

#### 4) Tingkat Partisipasi Pimpinan.

Hubungan antara karyawan dengan atasan sangat penting artinya dalam menciptakan iklim organisasi. Iklim organisasi dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (sense of belonging). Manajer yang efektif akan menggunakan pendekatan partisipatif dalam merencanakan, mempengaruhi perubahan, atau memecahkan persoalan biasanya akan menemukan karyawan-karyawan yang berpengaruh dan menyampaikan kepada mereka sepenuhnya masalah-masalah, keperluan-keperluan, dan sasaran organisasi.

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Steve Kelner sebagaimana dikutip oleh Lila (2007, hal. 312) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

- 1) *Flexibility Conformity*
- 2) *Responsibility*
- 3) *Standards*
- 4) *Reward*
- 5) *Clarity*
- 6) *Team Commitment*

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) *Flexibility Conformity*

Fleksibilitas dan persesuaian merupakan kondisi organisasi untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru, merupakan nilai pendukung dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2) *Responsibility*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat dalam proses yang sedang berjalan.

3) *Standards*

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4) *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

5) *Clarity*

Terkait dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.



#### 6) Tema *Commitment*

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

### **3. Lingkungan Kerja Fisik**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik organisasi merupakan suatu faktor yang banyak mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerjanya. Oleh karenanya, lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman kepada karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, berikut pengertian lingkungan kerja menurut ahli :

Menurut Sunyoto (2013, hal. 43) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Menurut Simanjuntak (2011, hal. 48) lingkungan kerja menyangkut: “tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga lingkungan kerja fisik”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 118) lingkungan pekerjaan adalah: “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar

karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Dari pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja, yang baik secara langsung maupun tidak juga akan mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja yang sehat akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja, kegairahan kerja dan tentunya kinerja karyawan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sedermayanti (2009, hal. 28) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah :

- 1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur atau suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembaban ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Kebisingan ditempat kerja
- 6) Getaran mekanis ditempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna ditempat kerja
- 9) Dekorasi ditempat kerja
- 10) Musik ditempat kerja
- 11) Keamanan ditempat kerja

Berikut ini uraian penjelasan dari masing-masing faktor tersebut :

1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur atau suhu udara ditempat kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi karyawan berbeda, tergantung didaerah bagaimana karyawan dapat hidup. Karyawan yang biasa hidup didaerah panas berbeda kemampuan beradaptasinya dibandingkan dengan karyawan yang biasa hidup didaerah dingin atau sedang.

3) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan ini tidak boleh dibiarkan terlalu

lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh Karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

**c. Indikator lingkungan kerja fisik**

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat digunakan untuk mengukur bagaimana lingkungan kerja yang baik. Menurut Sunyoto (2013, hal. 11) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Kebisingan
- 3) Suhu udara
- 4) Ruang gerak yang diperlukan
- 5) Pewarnaan
- 6) Keamanan

Berdasarkan indikator-indikator yang telah dikemukakan diatas, berikut ini penjelasan dari masing-masing indikator tersebut :

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata, kecelakaan dan kerusakan bahan akan meningkat dan produktivitas akan mundur. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja. Lingkungan yang bising menyebabkan kesukaran berpikir, konsentrasi mudah buyar, mengurangi kemampuan untuk bekerja serta akan memperlamban waktu reaksi dan dapat menghadang daya reaksi.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap kondisi kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga memengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan memengaruhi produktivitas perusahaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja**

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklim ada seperti udara dalam suatu ruangan mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Stinger (Wirawan, 2007, hal. 122 ) menyatakan bahwa:

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Murniaty dan Absah (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. Nilai signifikansi iklim organisasi 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 > 0,05$ , maka H1 diterima dan H0 ditolak. Iklim organisasi mempunyai thitung sebesar 3,955 dengan  $>$  nilai ttabel sebesar 1,671. Karundeng (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan: “ terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan”.



## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja yang baik merupakan harapan setiap karyawan, dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman sangat mempengaruhi kinerja. Maryati (2014, hal. 139) mengemukakan bahwa:

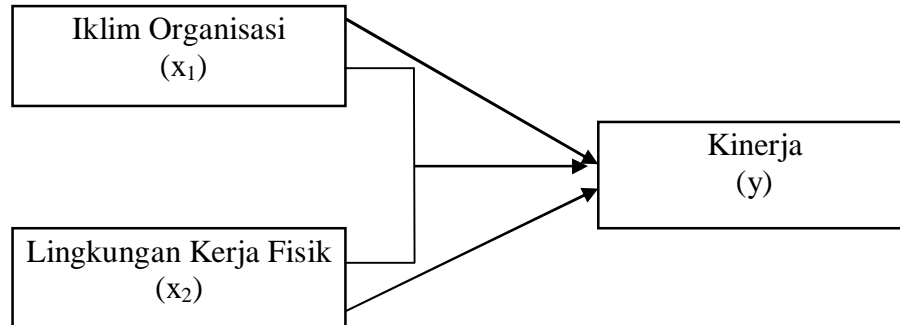
lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan, jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan kinerja akan meningkat dan peningkatan kinerja secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan didalamnya merasa nyaman dan dapat melakukan kegiatan dengan baik. Lingkungan kerja harus aman, sehat dan nyaman sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Seiring dengan semakin produktif dan semakin baiknya kinerja karyawan, maka apa yang menjadi tujuan perusahaan diharapkan akan lebih mudah untuk dicapai.

Hasil penelitian yang dilakukan Rahayu, dkk (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Mega Arum Yunanda (2012), dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di jasa Tirta I Malang bagian laboratorium kualitas air menyatakan dari nilai.

## **3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja**

Pengaruh Iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II-1 Paradigma Penelitian

### C. Hipotesis

1. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut.
3. Ada pengaruh iklim dan lingkungan kerja fisik organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. (Sugiyono, 2008, hal. 112)

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1). Kinerja (Y)

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

Tabel III-1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kualitas kerja	1,2,3,4
2	Kuantitas kerja	5,6,7,8
3	Keandalan	9,10,11,12
4	Sikap	13,14,15,16

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2). Iklim organisasi ( $X_1$ )

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.

Tabel III-2. Indikator Iklim Organisasi

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kebijakan dan peraturan organisasi	1,2,3,4
2	Tingkat efektivitas komunikasi	5,6,7,8
3	Tingkat Hubungan antara Karyawan	9,10,11,12
4	Tingkat Partisipasi Pimpinan	13,14,15,16

Sumber : Wirawan (2007, hal. 134)

### 3). Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ )

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Tabel III-3. Indikator Lingkungan kerja fisik

Indikator	Item Pernyataan
1. Penerangan	1,2,3,4
2. Kebisingan	5,6,7,8
3. Suhu udara	9,10,11,12
4. Ruang gerak yang diperlukan	13,14,15,16
5. Pewarnaan	17,18,19,20
6. Keamanan	21,22,23,24

Sumber : Sunyoto (2013, hal. 11)

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut.

### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan bulan mulai Juli 2017 sampai Oktober 2017.

Tabel III-4. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Jul '17				Agt '17				Sep '17				Okt '17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■															
2	Interview Awal																
3	Peng. Data Awal		■	■	■												
4	Riset					■	■										
5	Pengumpulan data							■	■								
6	Pengolahan Data									■	■						
7	Penulisan Skripsi											■					
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■	

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Mudrajad Kuncoro (2013, hal. 103) : “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap berupa orang dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut sebanyak 126 orang.

### 2. Sampel

Menurut Mudrajad Kuncoro (2013, hal. 103) : “Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subsest*) dari unit populasi.” Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2008, hal. 65) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,10.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{126}{1 + 126 (0,10)^2} = 55,75 = 56 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 56 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut. Dari 56 responden tersebut penulis menentukan sampel dengan melakukan strata dari tiap-tiap bagian yang ada, yaitu:

Tabel III-5. Penentuan Strata Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Bagian Produksi	69 orang	$\frac{56}{126} \times 69 = 31$ orang
2	Bagian Keuangan	17 orang	$\frac{56}{126} \times 17 = 7$ orang
3	Bagian SDM	27 orang	$\frac{56}{126} \times 27 = 12$ orang
4	Bagian Perencanaan dan Pengembangan	13 orang	$\frac{56}{126} \times 13 = 6$ orang
Jumlah		126 orang	56 orang

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Tabel III-6 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2008, hal. 248)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali (2005, hal. 45), Menyatakan : ‘Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid’.

Tabel III-7  
 Hasil Uji Validitas Iklim organisasi ( $X_1$ )

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1.	0.611	0,264	Valid
2.	0.625	0,264	Valid
3.	0.627	0,264	Valid
4.	0.517	0,264	Valid
5.	0.598	0,264	Valid
6.	0.569	0,264	Valid
7.	0.586	0,264	Valid
8.	0.531	0,264	Valid
9.	0.500	0,264	Valid
10.	0.528	0,264	Valid
11.	0.522	0,264	Valid
12.	0.518	0,264	Valid
13.	0.631	0,264	Valid
14.	0.551	0,264	Valid
15.	0.633	0,264	Valid
16.	0.576	0,264	Valid

Tabel III-8  
 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ )

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1.	0.610	0,264	Valid
2.	0.506	0,264	Valid
3.	0.443	0,264	Valid
4.	0.443	0,264	Valid
5.	0.472	0,264	Valid
6.	0.487	0,264	Valid
7.	0.686	0,264	Valid
8.	0.581	0,264	Valid
9.	0.529	0,264	Valid
10.	0.406	0,264	Valid
11.	0.541	0,264	Valid
12.	0.549	0,264	Valid
13.	0.662	0,264	Valid
14.	0.529	0,264	Valid
15.	0.596	0,264	Valid
16.	0.566	0,264	Valid
17.	0.512	0,264	Valid
18.	0.595	0,264	Valid
19.	0.561	0,264	Valid
20.	0.579	0,264	Valid
21.	0.501	0,264	Valid
22.	0.666	0,264	Valid
23.	0.481	0,264	Valid
24.	0.563	0,264	Valid



Tabel III-9  
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1.	0.575	0,264	Valid
2.	0.672	0,264	Valid
3.	0.429	0,264	Valid
4.	0.376	0,264	Valid
5.	0.401	0,264	Valid
6.	0.519	0,264	Valid
7.	0.554	0,264	Valid
8.	0.573	0,264	Valid
9.	0.445	0,264	Valid
10.	0.571	0,264	Valid
11.	0.561	0,264	Valid
12.	0.798	0,264	Valid
13.	0.432	0,264	Valid
14.	0.522	0,264	Valid
15.	0.400	0,264	Valid
16.	0.629	0,264	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Imam Ghazali (2005, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil  $\text{Alpha} > 0,6$ , dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.

- b. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-9  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Iklim organisasi ( $X_1$ )	0,861	Reliabel
Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ )	0,895	Reliabel
Kinerja (Y)	0,829	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,60$ ).

2. Studi dokumentasi yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut berupa struktur organisasi dan sejarah berdirinya perusahaan.
3. Wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

## 1) Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan variable kepemimpinan transformasional, komitmen dan iklim organisasi terhadap kinerja digunakan regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Iklim organisasi

X2 = Lingkungan kerja fisik

(Sugiyono, 2008, hal 277)

## 2) Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dimaksudkan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik pada regresi berganda. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi untuk bisa menggunakan regresi berganda, yaitu :

### a. Uji Normalitas

Imam Ghazali (2005, hal 110) untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, Variabel X1, X2, X3 dan variable Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

#### 1) Uji Normal P-P plot of Regression Standardized Residual

Uji dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji kolomogorov Smirnov

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variable independen dengan variable dependen ataupun keduanya.

H<sub>0</sub> : Data residual berdistribusi normal

H<sub>a</sub> : Data residual tidak berdistribusi normal

### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variable bebas, dengan ketentuan :

- a. Bila  $VIF > 5$  maka terdapat masalah multikolineritas yang serius.
- b. Bila  $VIF < 5$  maka tidak terdapat masalah multikolineritas yang serius.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisi yang

dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heteroskedastisitas yakni metode grafik dan metode Scatterplot.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3) Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefesien regresi yang didapat signifikan. Ada dua jenis koefesien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji t dan uji F.

#### a. Uji t (uji Parsial)

Digunakan untuk mengkaji koefesien regresi secara individual. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variable bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variable terikat. Setelah didapat nilai t hitung maka selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan t table. Untuk menguji signifikansi hubungan digunakan rumus uji statistic t sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

#### Keterangan :

t = Nilai t hitung  
 r = Koefesien korelasi  
 N = Jumlah sampel

**Bentuk Pengujian :**

$H_0 = r_s = 0$ , artinya tidak dapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y)

$H_a = r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variable bebas (x) dengan variable terikat (Y)

**b. Uji F (Simultan)**

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable bebas yaitu X1 dan X2 untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variable tidak bebas Y. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variable memiliki koefesien regresi sama dengan nol. Nilai F hitung ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F<sub>h</sub> = Nilai F hitung  
 R = Koefesien korelasi berganda  
 K = Jumlah variabel independen  
 N = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujian :

$H_0 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a = 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Pada penelitian ini nilai F hitung akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$ . Kriteria penilaian hipotesis pada uji simultan adalah:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$

#### 4) Koefisien Determinasi (R – Square)

Nilai *R-Square* adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 16 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 24 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 16 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah iklim organisasi, variabel  $X_2$  adalah lingkungan kerja fisik dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 56 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket variabel iklim organisasi skor tertingginya adalah 80 dan skor terendah adalah 16, variabel lingkungan kerja fisik skor tertinggi 120 dan skor terendah adalah 24, sedangkan untuk variabel kinerja maka skor tertingginya adalah 80 dan skor terendah adalah 16.

#### **1. Identitas Responden**

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:



## a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	45 orang	80,36%
2	Wanita	11 orang	19,64%
Jumlah		56 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 45 orang (80,36%). Jenis kelamin laki-laki lebih dominan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut disebabkan secara kebetulan penempatan karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan wanita.

## b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.  
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	18 orang	32,14%
2	31 - 40 Tahun	24 orang	42,86%
3	41 - 50 Tahun	11 orang	19,64%
4	> 51 tahun	3 orang	5,36%
Jumlah		56	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 24 orang (42,86%), usia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 18 orang (32,14%) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 11 orang (19,64%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 3 orang (5,36%)

## c. Masa Kerja

Tabel IV-3.  
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	9 orang	16,07%
2	6 - 10 Tahun	32 orang	57,14%
3	> 10 Tahun	15 orang	26,79%
Jumlah		56	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun ke atas yaitu sebanyak 32 orang (57,14%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 6 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

Tabel IV-4.  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	13 orang	23,21%
2	D3	19 orang	33,93%
3	S1	24 orang	42,86%
Jumlah		56	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 24 orang (42,86%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang baik.

## 2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (iklim organisasi)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	25.0	34	60.7	8	14.3	0	0	0	0	56	100
2	11	19.6	37	66.1	8	14.3	0	0	0	0	56	100
3	17	30.4	35	62.5	4	7.1	0	0	0	0	56	100
4	15	26.8	36	64.3	5	8.9	0	0	0	0	56	100
5	14	25.0	35	62.5	7	12.5	0	0	0	0	56	100
6	11	19.6	37	66.1	8	14.3	0	0	0	0	56	100
7	15	26.8	36	64.3	5	8.9	0	0	0	0	56	100
8	22	39.3	30	53.6	4	7.1	0	0	0	0	56	100
9	21	37.5	29	51.8	6	10.7	0	0	0	0	56	100
10	20	35.7	32	57.1	4	7.1	0	0	0	0	56	100
11	19	33.9	33	58.9	4	7.1	0	0	0	0	56	100
12	23	41.1	30	53.6	3	5.4	0	0	0	0	56	100
13	14	25.0	35	62.5	7	12.5	0	0	0	0	56	100
14	16	28.6	31	55.4	9	16.1	0	0	0	0	56	100
15	15	26.8	33	58.9	8	14.3	0	0	0	0	56	100
16	10	17.9	37	66.1	9	16.1	0	0	0	0	56	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang perusahaan memiliki peraturan kerja yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.
2. Jawaban responden tentang kebijakan yang ditetapkan perusahaan tidak merugikan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,1%.
3. Jawaban responden tentang karyawan menerima seluruh kebijakan dan peraturan yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%.

4. Jawaban responden tentang perusahaan akan menginformasikan setiap ada kebijakan dan peraturan baru kepada setiap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan perusahaan mampu memberikan arahan yang baik kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%.
6. Jawaban responden tentang karyawan selalu dapat menyampaikan informasi kerja kepada pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,1%.
7. Jawaban responden tentang karyawan selalu mudah berkomunikasi kepada karyawan lain, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
8. Jawaban responden tentang komunikasi antar bagian dapat dilakukan dengan mudah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,6%.
9. Jawaban responden tentang pekerjaan dengan mudah diselesaikan bersama tim kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,8%.
10. Jawaban responden tentang karyawan bersikap baik terhadap rekan kerjanya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
11. Jawaban responden tentang tidak terjadi konflik kerja antar karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.

12. Jawaban responden tentang karyawan mengikuti serikat tolong menolong (STM) untuk saling membantu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,6%.
13. Jawaban responden tentang pimpinan mampu menyelesaikan konflik antar karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%.
14. Jawaban responden tentang pimpinan dapat menyelesaikan dengan baik setiap ada konflik antar bagian, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,4%.
15. Jawaban responden tentang pimpinan selalu berpartisipasi setiap ada pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
16. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan arahan secara rutin kepada setiap karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,1%.

Dengan demikian dari uraian tabel di atas menunjukkan bahwa PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut memiliki iklim organisasi yang baik, terlihat dari jawaban responden menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%.

Tabel IV-6.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan kerja fisik)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	26.8	28	50.0	7	12.5	6	10.7	0	0	56	100
2	18	32.1	20	35.7	13	23.2	5	8.9	0	0	56	100
3	8	14.3	40	71.4	8	14.3	0	0	0	0	56	100
4	10	17.9	38	67.9	7	12.5	1	1.8	0	0	56	100
5	7	12.5	38	67.9	8	14.3	3	5.4	0	0	56	100
6	9	16.1	39	69.6	6	10.7	2	3.6	0	0	56	100
7	10	17.9	26	46.4	16	28.6	4	7.1	0	0	56	100
8	7	12.5	36	64.3	7	12.5	6	10.7	0	0	56	100
9	9	16.1	33	58.9	9	16.1	5	8.9	0	0	56	100
10	10	17.9	39	69.6	4	7.1	3	5.4	0	0	56	100
11	10	17.9	38	67.9	6	10.7	2	3.6	0	0	56	100
12	7	12.5	38	67.9	9	16.1	2	3.6	0	0	56	100
13	31	55.4	19	33.9	5	8.9	1	1.8	0	0	56	100
14	22	39.3	31	55.4	2	3.6	1	1.8	0	0	56	100
15	18	32.1	35	62.5	1	1.8	2	3.6	0	0	56	100
16	23	41.1	30	53.6	3	5.4	0	0	0	0	56	100
17	20	35.7	34	60.7	2	3.6	0	0	0	0	56	100
18	22	39.3	30	53.6	3	5.4	1	1.8	0	0	56	100
19	26	46.4	25	44.6	4	7.1	1	1.8	0	0	56	100
20	20	35.7	33	58.9	3	5.4	0	0	0	0	56	100
21	21	37.5	32	57.1	3	5.4	0	0	0	0	56	100
22	23	41.1	29	51.8	1	1.8	3	5.4	0	0	56	100
23	16	28.6	35	62.5	5	8.9	0	0	0	0	56	100
24	24	42.9	25	44.6	7	12.5	0	0	0	0	56	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kondisi ruangan selalu dalam keadaan yang terang , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
2. Jawaban responden tentang perlengkapan penarangan lampu dalam ruangan sudah memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,7%.
3. Jawaban responden tentang penerangan yang tersedia cukup membantu dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 71,4%.

4. Jawaban responden tentang perusahaan akan langsung mengganti jika ada lampu yang rusak, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,9%.
5. Jawaban responden tentang karyawan tidak terganggu oleh suara bising yang ditimbulkan dari pabrik sawit, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,9%.
6. Jawaban responden tentang peralatan kerja yang tersedia tidak menimbulkan kebisingan yang mengganggu pekerjaan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,6%.
7. Jawaban responden tentang ruangan kerja cukup nyaman dari kebisingan kendaraan umum, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
8. Jawaban responden tentang musik yang ada tidak mengganggu pekerjaan karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
9. Jawaban responden tentang ruangan selalu memiliki udara yang segar, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
10. Jawaban responden tentang ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang cukup, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,6%.
11. Jawaban responden tentang sirkulasi udara di dalam ruang kerja membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,9%.

12. Jawaban responden tentang ruangan kerja selalu tersedia pengharum ruangan yang menyegarkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,9%.
13. Jawaban responden tentang kondisi ruangan mampu menambah semangat kerja para karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,4%.
14. Jawaban responden tentang letak meja para karyawan tersusun rapi, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,4%.
15. Jawaban responden tentang karyawan memiliki ruang gerak yang cukup selama menjalankan pekerjaan di kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%.
16. Jawaban responden tentang lingkungan kerja cukup bersih dan rapi, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,6%.
17. Jawaban responden tentang pewarnaan di dalam ruangan sudah baik dan menyejukkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7%.
18. Jawaban responden tentang warna ruangan yang ada mampu menambah semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,6%.
19. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengganti warna ruang kerja secara berkala, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,4%.



20. Jawaban responden tentang karyawan selalu menyukai warna ruangan kerja yang diganti perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
21. Jawaban responden tentang karyawan merasa aman selama melakukan aktivitas di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
22. Jawaban responden tentang keadaan lingkungan kerja aman bagi karyawan untuk bekerja, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,8%.
23. Jawaban responden tentang adanya jaminan keamanan, baik peralatan kantor maupun milik karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%.
24. Jawaban responden tentang tempat parkir perusahaan selalu aman dari tindakan kejahatan, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.

Dengan demikian dari uraian tabel di atas menunjukkan bahwa PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut memiliki lingkungan kerja fisik sangat baik, terlihat dari jawaban responden menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%.

Tabel IV-7.  
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	41.1	26	46.4	7	12.5	0	0	0	0	56	100
2	20	35.7	33	58.9	3	5.4	0	0	0	0	56	100
3	25	44.6	26	46.4	5	8.9	0	0	0	0	56	100
4	19	33.9	32	57.1	5	8.9	0	0	0	0	56	100
5	20	35.7	29	51.8	7	12.5	0	0	0	0	56	100
6	24	42.9	25	44.6	7	12.5	0	0	0	0	56	100
7	10	17.9	37	66.1	9	16.1	0	0	0	0	56	100
8	13	23.2	33	58.9	10	17.9	0	0	0	0	56	100
9	9	16.1	37	66.1	10	17.9	0	0	0	0	56	100
10	13	23.2	35	62.5	8	14.3	0	0	0	0	56	100
11	11	19.6	33	58.9	12	21.4	0	0	0	0	56	100
12	15	26.8	25	44.6	16	28.6	0	0	0	0	56	100
13	20	35.7	28	50.0	8	14.3	0	0	0	0	56	100
14	14	25.0	37	66.1	5	8.9	0	0	0	0	56	100
15	20	35.7	33	58.9	3	5.4	0	0	0	0	56	100
16	11	19.6	33	58.9	12	21.4	0	0	0	0	56	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
2. Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
3. Jawaban responden tentang tidak pernah melakukan kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,4%.
4. Jawaban responden tentang melakukan koreksi setiap menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,1%.

5. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,8%.
6. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.
7. Jawaban responden tentang terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,1%.
8. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan lainnya setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
9. Jawaban responden tentang keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,1%.
10. Jawaban responden tentang memiliki ide setiap menghadapi masalah kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,5%.
11. Jawaban responden tentang perusahaan menerima gagasan atau ide yang saya berikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
12. Jawaban responden tentang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,6%.

13. Jawaban responden tentang bersikap baik terhadap atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
14. Jawaban responden tentang bersikap baik kepada sesama rekan kerja, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,1%.
15. Jawaban responden tentang berkomunikasi dengan baik kepada atasan maupun rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.
16. Jawaban responden tentang bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dipromosikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,9%.

Dengan demikian dari uraian tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut memiliki kinerja yang tinggi, terlihat dari jawaban responden menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%.

7

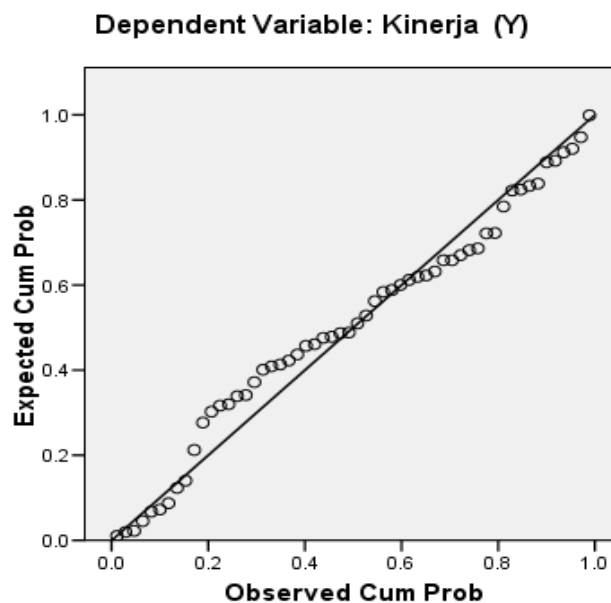
### **3. Uji Asumsi Klasik**

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar IV-1 Normalitas**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8

**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,323	7,083		2,163	,035		
Klim Organisasi (X1)	,304	,104	,310	2,915	,005	,811	1,233
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,312	,063	,525	4,931	,000	,811	1,233

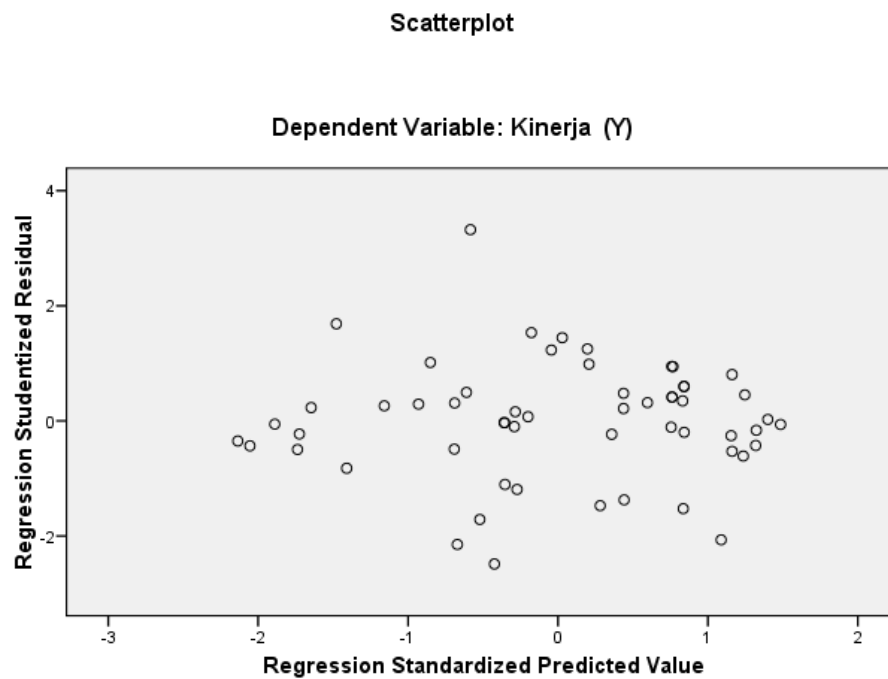
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

### c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2. Heterokedastitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,323	7,083		2,163	,035
	Iklim Organisasi (X1)	,304	,104	,310	2,915	,005
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,312	,063	,525	4,931	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 15,323$$

$$b_1 = 0,304$$

$$b_2 = 0,312$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik) adalah:

$$Y = 15,323 + 0,304 X_1 + 0,312 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa

- 1) Nilai “a” = 15,323 menunjukkan bahwa apabila variabel independen yang terdiri dari iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja adalah sebesar 14,323.
- 2) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,304$  artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan iklim organisasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.304, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,312$  artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,312, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.



#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,323	7,083		2,163	,035
	Iklm Organisasi (X1)	,304	,104	,310	2,915	,005
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,312	,063	,525	4,931	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

##### 1) Pengaruh Iklm organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $t_{hitung} 2.915 < t_{tabel} (n - 2 = 56 - 2 = 54) 2,006$  (sig 0,005), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

##### 2) Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (y)  $t_{hitung} 4.931 < t_{tabel} (n - 2 = 56 - 2 = 54) 2,006$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : iklim organisasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow \{ \text{iklim organisasi } (X_1) \text{ dan lingkungan kerja fisik } (X_2) \text{ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja } (Y) \}$

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow \{ \text{iklim organisasi } (X_1) \text{ dan lingkungan kerja fisik } (X_2) \text{ berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja } (Y) \}$

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova <  $\alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig >  $\alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	819,798	2	409,899	27,916	,000 <sup>a</sup>
	Residual	778,202	53	14,683		
	Total	1598,000	55			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Iklim Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah  $F_{hitung} 27.916 < F_{tabel} (n - 2 - 1 = 56 - 2 - 1 = 53) 3,18$  dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti iklim organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

### c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12. Nilai Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 <sup>a</sup>	,513	,495	3,83185

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Iklim Organisasi (X1)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai  $R_{hitung}$  adalah 0,716,  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 95\%$  sebesar 0,264, jadi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Tampak adanya pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut. Nilai  $R^2$  sebesar 0,513 berarti 50,13% faktor-faktor yang kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut dapat dijelaskan oleh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 49,87% dapat dijelaskan dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Hasil Uji - t

### a) Pengaruh Iklim organisasi terhadap Kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_1$  (iklim organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar  $t_{hitung} 2.915 > t_{tabel} 2,006$  (sig 0,005), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Murniaty dan Absah (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. Nilai signifikansi iklim organisasi 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Iklim organisasi mempunyai thitung sebesar 3,955 dengan  $>$  nilai ttabel sebesar 1,671. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai t positif menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang searah dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan”. Karundeng (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan: “terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan”

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan Stinger (Wirawan, 2007, hal. 122 ) menyatakan bahwa:

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-

persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut, artinya jika iklim organisasi selalu diperhatikan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

b) Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (lingkungan kerja fisik) terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan  $t$  sebesar  $t_{hitung} 4.931 > t_{tabel} 2,006$  (sig 0,000), dimana signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil penelitian yang dilakukan Rahayu, dkk (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Maryati (2014, hal. 139) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan, jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas akan meningkat dan peningkatan produktivitas secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau

sesuai apabila karyawan didalamnya merasa nyaman dan dapat melakukan kegiatan dengan baik. Lingkungan kerja harus aman, sehat dan nyaman sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Seiring dengan semakin produktif dan semakin baiknya kinerja karyawan, maka apa yang menjadi tujuan perusahaan diharapkan akan lebih mudah untuk dicapai.

## 2 Uji - F

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil  $F_{hitung} 27.916 > F_{tabel} 3,18$  dengan  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti iklim organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Rahayu, dkk (2013) menyatakan bahwa: “iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Maryati (2014, hal. 139) mengemukakan bahwa:

Lingkungan kerja yang sehat dan iklim organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan, jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan kinerja akan meningkat dan peningkatan kinerja secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut, artinya jika iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

### 3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Nilai  $R^2$  sebesar 0,513 berarti 50,13% faktor-faktor yang kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut dapat dijelaskan oleh iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 49,87% dapat dijelaskan dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa :
  - a) Ada pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja dilihat dari  $t_{hitung} 2.915 > t_{tabel} 2,006$  (sig 0,005), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik iklim organisasi maka akan tinggi/baik kinerja karyawan
  - b) Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dilihat dari  $t_{hitung} 4.931 > t_{tabel} 2,006$  (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik lingkungan kerjamaka akan tinggi/baik kinerja karyawan
2. Secara simultan diketahui bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dilihat dari nilai  $F_{hitung} 27.916 > F_{tabel} 3,18$  dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik iklim organisasi dan lingkungan kerja fisik maka akan tinggi/baik kinerja karyawan
3. Berdasarkan uji koefisien determinasi diketahui bahwa Nilai  $R^2$  sebesar 0,513 berarti 50,13% faktor-faktor yang kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Sisumut dapat dijelaskan oleh iklim



organisasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 49,87% dapat dijelaskan dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

1. Agar perusahaan lebih memperhatikan iklim organisasi yang ada, seperti menerapkan kebijakan dan peraturan yang tidak merugikan karyawan, selain itu meningkatkan efektifitas dari komunikasi baik kepada pimpinan maupun sesama karyawan.
2. Mengingat lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan, maka hendaknya lingkungan kerja fisik tersebut benar-benar diperhatikan, dengan memperhatikan kondisi ruangan baik dari pencahayaan, suhu udara maupun pewarnaan ruangan itu sendiri.
3. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan dapat memperhatikan kualitas dan kuantitas kerja setiap karyawannya, sehingga setiap karyawan merasa bahwa kinerja yang dilakukan selalu mendapat perhatian dari pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana  
Pernada Media Group
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.  
Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*, Jakarta :  
PT Raja Grafindo Persada.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,  
Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro.
- Lila R. 2007. *Iklm Organisasi dan Budaya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja  
Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia  
Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryati MC. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*, Yogyakarta: UPP STIM  
YKPN.
- Mudrajad Kuncoro (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta :  
Erlangga
- Rivai Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*,  
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robin, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*,  
Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta:  
Prenhallindo
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:  
CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman, 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta:  
Lembaga Penerbit FEUI.
- Stringer, Robert. 2009. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Ha  
New Jersey
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua belas: Bandung  
Alfabeta

Sunyoto 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama.

Suranto (2006). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press: Bandung

Tim Penulis (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Wirawan. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.