

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk. - Porsea

Sahat Parulian Remus Silalahi & Hizkia JA Silalahi

Universitas Brawijaya, Malang

Email: ee.silalahi@gmail.com

Abstract

The study aims to determine and analyze the influence of organizational climate on employee performance at PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea. In this study, the sample used was employees of PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea based on the Slovin formula, so a sample of 92 respondents was obtained. The variables in this study consist of independent variables, such as organizational climate (X), while the dependent variable is employee performance (Y). Data analysis was carried out using a simple regression test. Based on the discussion of the results of the study, it was concluded that organizational climate had a positive and significant effect on employee performance at PT—Toba Pulp Lestari Tbk Porsea with a t-count value of 10.208 greater than the t-table (1.633). The magnitude of the influence of organizational climate on employee performance is indicated by the coefficient of determination (R^2) of 0.537 or 53.70%. Namely, the percentage of the influence of organizational climate (X) on employee performance (Y) is 53.70%. PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea must improve employee performance by providing better employee incentives and rewards, even though it is already in the high category. Further research was conducted on how each dimension of organizational climate influences aspects of employee performance so that a more detailed picture can be obtained regarding the dimensions of organizational climate that contribute to employee performance.

Keywords organization climate, employee performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian yang terpenting dalam perusahaan atau organisasi yang memiliki peran dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan secara optimal. Hal tersebut dapat terjadi harus didukung dengan proses pencarian dan penarikan karyawan (*recruitment*) yang dilakukan secara ketat dan berdasarkan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan perusahaan, seperti tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan jenis kelamin (*gender*). Sehingga karyawan yang telah memiliki kompetensi dan keterampilan tertentu yang dibutuhkan perusahaan, karena perusahaan memiliki keyakinan bahwa karyawan tersebut mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Konsistensi dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara cepat dan tepat. Kinerja dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar atau ketentuan yang telah berlaku dalam perusahaan. Kesediaan karyawan dapat diketahui dari kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja. Pertama, kualitas dapat diukur dari banyaknya *human error* yang dilakukan oleh karyawan atau kemampuan karyawan dalam meminimalisir

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga jika semakin kecil tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan akan menunjukkan semakin besar kapabilitasnya terhadap pekerjaan. Kedua, kuantitas dapat diukur melalui volume kerja atau beban kerja karyawan yang diberikan perusahaan kepadanya sesuai dengan jabatan dimilikinya, semakin besar tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan maka semakin besar beban pekerjaan yang harus diselesaikannya. Ketiga, efektivitas dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menggunakan seluruh fasilitas yang ada dalam perusahaan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan secara optimal. Untuk itu, setiap perusahaan tentunya sangat mengharapkan karyawan yang memiliki kualitas, kuantitas, dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan, karena akan membawa perusahaan semakin dekat dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan harus memiliki iklim organisasi, iklim organisasi yang baik akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga organisasi harus mampu membuat iklim yang dapat dianut atau dijalankan oleh seluruh karyawannya. Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yaitu karyawan yang melakukan pekerjaan dan iklim dapat dipengaruhi oleh seluruh hal yang terjadi dalam organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif mampu menimbulkan perasaan aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Implementasi iklim organisasi dapat berjalan baik tidak terlepas dari faktor kepemimpinan dalam organisasi, partisipasi pegawai, dan lingkungan fisik. Kepemimpinan dalam organisasi menjadi salah satu bagian penting dalam perusahaan, karena pimpinan memiliki tugas untuk merencanakan dan mengorganisasikan dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pimpinan yang baik akan mampu membawa perusahaan kearah yang lebih baik dan mampu mengkoordinasikan atau mengelola seluruh karyawan yang sangat memahami pekerjaannya dan memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Partisipasi pegawai dapat ditunjukan melalui keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan atau memecahkan masalah dan proses pengambilan keputusan, hal tersebut tidak untuk melepaskan tanggung jawab seorang pemimpin melainkan untuk berbagi tanggung jawab kepada karyawan untuk menghasilkan keputusan bersama. Lingkungan fisik dapat ditunjukkan melalui hakekat pekerjaan (lingkungan fisik dapat membentuk iklim kerja yang harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar atau ketentuan yang berlaku), kesehatan dan keselamatan kerja (lingkungan kerja yang tidak terkontaminasi polusi udara, radiasi, dan lainnya).

Dalam mengukur arah hubungan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis memilih obyek penelitian di PT. Toba Pulp Lestari, Tbk, Porsea merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kertas memiliki produk utama bubur kertas dan serat rayon. Untuk industri kertas ini sudah memproduksi dan memasarkan hasil-hasil industri ke pasar di dalam dan di luar negeri. Selain keunggulan perusahaan tersebut, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di obyek penelitian menemukan adanya kendala atau permasalahan yang timbul dalam diri karyawan yang dapat dilihat dari tanggapan responden bahwa karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, serta penyelesaian pekerjaan kurang tepat waktu yang telah ditentukan.

Beberapa karyawan merasa bahwa pekerjaannya saat ini kurang sesuai dengan keahlian dan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

keterampilannya, sehingga target yang telah ditetapkan perusahaan yang seharusnya dicapai lebih cepat menjadi membutuhkan waktu yang relatif lama. Kemudian karyawan cenderung kurang memiliki semangat kerja yang tinggi, hal tersebut disebabkan karena beban kerja yang dimiliki terlalu berat dan harus diselesaikan dalam relatif waktu yang singkat. Hubungan kerja antar rekan kerja yang kurang terjalin dengan harmonis, hal tersebut dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan dan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan karena seluruh bagian dalam perusahaan saling memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain. Tetapi terlepas dari kelemahan tersebut PT Toba Pulp Lestari, Tbk-Porsea selalu berusaha untuk menyejahterakan seluruh karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya dan menghimpun seluruh keluhan yang dialami oleh karyawan.

2. Tinjauan Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Rivai (2009), mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain dalam menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan dan individu sumber daya manusia.” Menurut Hasibuan (2010), “manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar berjalan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Umar (2008), “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam pergerakan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja yang berarti untuk pencapaian tujuan organisasi secara terpadu”. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penulis memberikan kesimpulan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang digunakan untuk merencanakan, mengorganisasikan, dan mengendalikan seluruh aktivitas operasional, serta mengintegrasikan seluruh tenaga kerja yang ada dalam perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi dalam penerapannya yang dapat digunakan sebagai rujukan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mengelola dan mengintegrasikan seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Sunyoto (2012:7), terdapat 5 (lima) fungsi manajemen sumber daya manusia yang dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Fungsi perencanaan: Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dinilai esensial, karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang di mana hal tersebut berkaitan erat dengan operasionalisasi organisasi dan kelancaran kerja yang ada di dalamnya. (2) Fungsi pengadaan: Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat, yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi. (3) Fungsi pengembangan: Berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap sumber daya manusia yang ada. Juga berbagai bentuk pengembangan diri untuk para karyawan yang berprestasi. (4) Fungsi pemeliharaan: Berkaitan dengan upaya mempertahankan kemauan dan kemampuan kerja karyawan melalui penerapan beberapa program yang dapat meningkatkan loyalitas dan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kebanggaan kerja. (5) Fungsi penggunaan: Menekankan pelaksanaan berbagai tugas dan pekerjaan oleh karyawan serta jenjang peningkatan posisi karyawan. Selain itu berhubungan pula dengan kontraprestasi yang telah berhenti bekerja, baik yang sementara atau permanen maupun akibat pemutusan hubungan kerja sepihak

Iklim Organisasi. Menurut Liliweri (2014), “iklim organisasi adalah sebagai pola-pola perilaku, sikap, dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan dapat membentuk karakteristik dari organisasi tersebut”. Menurut Suharsaputra (2013), “iklim organisasi adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi kerja masing-masing organisasi”. Menurut Wirawan (2008), “iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (individual dan kelompok) dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang selanjutnya dapat menentukan kinerja organisasi”. Menurut Robbins & Judge (2009), “iklim organisasi dianggap sebagai persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungannya. Pemahaman tentang aturan tertulis, kebiasaan dalam melakukan kerja dan birokrasi dalam menjalankan tugas, lingkungan kerja dan batas wewenang dalam bekerja merupakan lingkup dalam iklim organisasi”. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan pola perilaku yang telah ada dalam diri masing-masing individu dalam suatu organisasi yang dilakukan secara berulang-ulang dan memiliki kemampuan bagi keberhasilan organisasi bila iklim organisasi yang tercipta adalah baik.

Indikator Iklim Organisasi. Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi iklim organisasi yang telah di sampaikan di atas memiliki keterkaitan dengan indikator iklim organisasi yang dijelaskan oleh Wirawan (2008), sebagai berikut: (1) Kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pengalaman karyawan; (2) Tugas dan tanggung jawab yang jelas bagi seluruh karyawan; (3) Mengutamakan menyelesaikan pekerjaan; (4) Kontribusi terbaik dalam diri untuk perusahaan; (5) Tekanan dalam pekerjaan sudah terlatih untuk menghadapin segala pekerjaan; (6) Sanksi jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan; (7) Promosi jabatan atas prestasi kerjanya karyawan berhak mendapatkannya; (8) Bonus dan insentif kepada karyawan; (9) Masukan atau dorongan untuk membantu karyawan saat mengalami kesulitan dalam bekerja; (10) Hubungan antar rekan kerja harus berjalan dengan harmonis; (11) Permasalahan yang berat timbul dalam perusahaan; (12) Persaing yang tinggi antar rekan kerja

Kinerja Karyawan. Menurut Helfert (Rivai, 2009) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki”. Menurut Umam (2010), “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja”. Prawirosentono (2008), “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

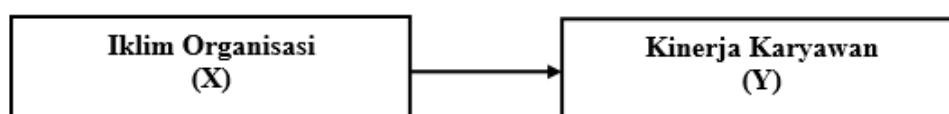
oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika”. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu yang ada dalam perusahaan atas pelaksanaan kegiatan operasional yang dilaksanakan karyawan yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar yang telah berlaku dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Indikator Kinerja Karyawan. Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi kinerja karyawan yang telah di sampaikan di atas memiliki keterkaitan dengan indikator kinerja karyawan yang dijelaskan oleh Sutrisno (2010), sebagai berikut: (1) Meminimalisir tingkat kesalahan; (2) Keterampilan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya; (3) Volume kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak; (4) Target perusahaan karyawan mampu mencapainya; (5) Waktu kerja secara optimal karyawan mampu memanfaatkan; (6) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; (7) Fasilitas yang tersedia dalam perusahaan karyawan mampu menggunakannya; (8) Teknologi yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan karyawan mampu mengikuti; (9) Mandiri dalam mengambil keputusan; (10) Terahan dalam bekerja; (11) Jujur dalam melaksanakan pekerjaan; (12) Tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan

Tujuan perusahaan dapat tercapai harus memiliki iklim organisasi, iklim organisasi yang baik akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga organisasi harus mampu membuat iklim yang dapat dianut atau dijalankan oleh seluruh karyawannya. Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia yaitu karyawan yang melakukan pekerjaan dan iklim dapat dipengaruhi oleh seluruh hal yang terjadi dalam organisasi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif mampu menimbulkan perasaan aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Implementasi iklim organisasi dapat berjalan baik tidak terlepas dari faktor kepemimpinan dalam organisasi, partisipasi pegawai, dan lingkungan fisik.

Hasil penelitian dari Setiawan (2015), menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, maka perlu diciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawan level pelaksana.” Kerangka berpikir menurut Sugiyono (2012), yaitu model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun model kerangka berpikir atau konseptual dapat dilihat pada Gambar 1. berikut

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Hipotesis

H_a : Iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H_0 : Iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Toba Pulp Lestari, Tbk, sebanyak 1200 orang. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non probability sampling*, tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur dalam populasi untuk diunjuk menjadi anggota sampel. Dalam metode *non probability sampling* memiliki bagian yang paling sering digunakan adalah teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2012:116), metode *accidental sampling* merupakan penentuan sampel berdasarkan secara kebetulan atau tidak sengaja bertemu dengan peneliti, dengan terlebih dahulu menganalisa karakteristik responden. jumlah seluruh sampel dalam penelitian ini adalah 92 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari PT. Toba Pulp Lestari, Tbk

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r di sini menunjukkan koefisien korelasi antara butir-butir pernyataan dengan total jawaban responden. Tingkat signifikansi 5 % dengan $n = 92$, maka diperoleh nilai r_{tabel} yakni 0,207 (Sugiyono, 2014: 94). Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir tersebut valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir tersebut tidak valid. Dari hasil pengujian diketahui bahwa seluruh pernyataan tentang iklim organisasi dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validitas artinya ke-24 pernyataan tersebut relevan digunakan sebagai indikator dalam pengukuran variabel iklim organisasi. Dari hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap ke-24 pernyataan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa ke-24 pernyataan yang digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan relevan digunakan sebagai indikator pengukuran variabel kinerja karyawan

Uji Reliabilitas. Analisis reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Uji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Alpa	Cronbach alpha	Reliabilitas
Iklim Organisasi (X)	0,820	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,6	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur). Menurut Sugiyono (2014 : 138) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding

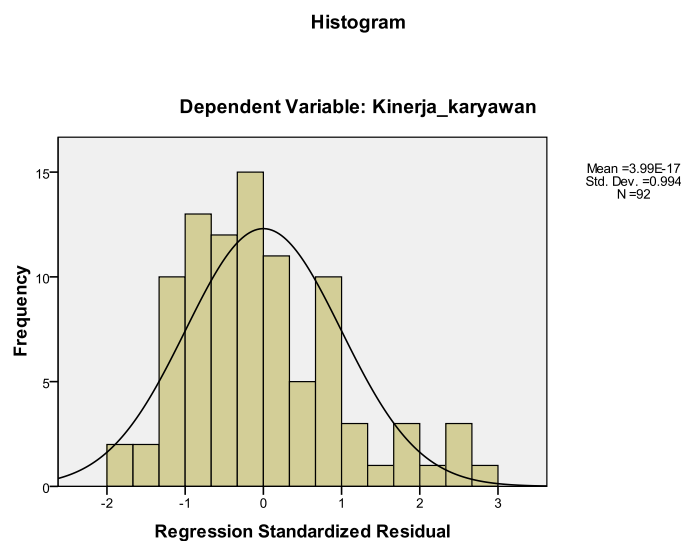


e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

jika koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas. Nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) variabel iklim organisasi dan kinerja karyawan secara berturut-turut sebesar 0,960 dan 0,389. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal.

Gambar 1. Uji Normalitas Data



Pengujian Regresi Linier Sederhana. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *SPSS 22.0 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.942	7.382		.128
	Iklim_organisasi	1.002	.098	.733	10.208

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Dari tabel di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk iklim organisasi sebagai berikut:

$$Y = 0,942 + 1,002 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Iklim Organisasi

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana menunjukkan bahwa koefisien X (iklim organisasi) sebesar 1,002 yang menunjukkan hubungan iklim organisasi positif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 1,002 satuan.

Sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, dilakukan pengujian hubungan kausal menggunakan uji-t. Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%, pengujian dua sisi dan dk (n-k) maka diperoleh t-tabel = 1,633.

Untuk menguji pengaruh variabel penetapan harga terhadap kepuasan pelanggan dilakukan dengan membandingkan t-hitung sebesar 10,208 dan t-tabel 1,633 yang berarti t-hitung > t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor iklim organisasi secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea, dengan demikian maka hipotesis diterima.

Uji Determinasi. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 adalah antara 1 – 0. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variabel terikat terbatas. Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.531	11.86437

a. Predictors: (Constant), Iklim_organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Besarnya nilai pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,537 atau 53,70 % yaitu persentase pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 53,70 %. Sedangkan sisanya sebesar 46,30 % lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 1,002 dengan nilai t-hitung (10,208) > t-tabel (1,633). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Menurut penelitian Akula (2013) bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

dengan organisasi lainnya tidak berwujud, dapat berubah ke suasana yang lebih baik dan dapat mempengaruhi karyawan atau karyawan sehingga bersedia bekerja tanpa paksaan. Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para karyawan akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu menciptakan iklim organisasi yang kondusif sangat diperlukan oleh pegawai pada saat mereka bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Raza dan Arid (2010) menyatakan bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Satu sama lain saling berhubungan dimana iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Dalam hal ini karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul di perusahaan secara bersama-sama, dengan kerjasama yang baik maka masalah tersebut tidak akan berlarut-larut dan akan menemukan solusi terbaik. Koordinasi dan komunikasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pembentukan iklim organisasi yang baik. Komunikasi merupakan pola untuk menemukan konvergensi antar berbagai kepentingan sehingga dapat membentuk konsensus. Melalui konsensus maka terbentuk kebersamaan, sehingga kohesivitas antar kelompok kerja dapat terjalin dengan baik.

Iklim organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah perusahaan adalah harapan yang sangat ideal bagi perusahaan manapun. Penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan produktifitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan mendorong karyawan menyampaikan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa rasa takut akan adanya pembalasan, maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif. Implikasi dari iklim organisasi seperti itu akan terwujud bilamana karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial. Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea mengenai lingkungan kerjanya akan membuat karyawan tersebut dapat memperkirakan apa yang akan dihadapi pada saat karyawan tersebut bekerja. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap beberapa besar usaha yang akan digerakkan sebagai antisipasi terhadap kondisi yang akan dihadapinya itu. Iklim organisasi yang dirasakan tidak menyenangkan ini membuat para karyawan yang bekerja pada PT. Pulp Lestari Tbk Porsea merasa bahwa lingkungan kerjanya tidak menciptakan suasana yang membawa dirinya untuk mencapai aktivitas dengan baik, sehingga tidak memberikan energi atau daya bagi dirinya untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Jika iklim organisasi ini berlangsung terus menerus diduga dapat membuat karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea tidak bisa mengharapkan perubahan keadaan kearah yang lebih baik. Keadaan itu tidak akan meningkatkan kinerja, tetapi cenderung menurunkan kinerja

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

karyawan yang akan berdampak pada produktivitas perusahaan.

Andika, dkk. (2014) dalam penelitian mereka pada karyawan UPT. Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Githinji (2017) dalam penelitiannya pada karyawan Kenya Industrial Limited menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Panambunan, dkk.(2017) dalam penelitian mereka pada pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut tenggo menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Murniaty (2013) dalam penelitiannya menyatakan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Telkom Divisi Telkom Flexi Medan.

5. Kesimpulan

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari Tbk Porsea dengan nilai t-hitung sebesar 10,208 lebih besar dari t-tabel (1,633). Besarnya nilai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,537 atau 53,70 % yaitu persentase pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 53,70 %.

Referensi

- Akula, R. L. Koti. & Sreenivas Talluri. 2013. Impact of Organisational Climate on Job Satisfaction of Doctors in Hospitals of Andhra Pradesh, India. *International Journal of Social Science & Management*, 3 (3), h: 76-80
- Andika, D. C., Utami, W. & Syahrudin, M. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai Sampean Baru Bondowoso. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014. <http://repository.unej.ac.id>
- Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Githinji, N. 2017. Influence of Organizational Climate on Employee Performance in State Corporation in Kenya: A Case of Kenya Industrial Limited. *Strategic Journal*. Vol 4. No. 2(22). Pp. 376-395
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Karundeng, Christine Chely. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado. Manado : Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT BumiAksara.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

- Lussier, N Robert. 2005. *Human Relations in Organization Applications and skill Building*. New York: McGraw Hill
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT RemajaRosdaKarya
- Maria, Yessica Gaby. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X di Bandung. Bandung : Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan
- Mulyanto, Heru & Wulandari, Anna. 2010. *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang: CV. Agung.
- Murniaty, D. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. *Jurnal Manajemen*. <http://Jurnal.usu.ac.id/index.php/jmim/article/download/2328> Diakses 11 September 2019
- Panambunan, O., Tewal, B. & Trang, I. 2017. Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 . Hal. 2183 - 2192
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Raza, Syech Ahmad dan Pir Mehr Ali Shah Arid. 2010. Impact of Organizational Climate on Performance of College Teachers in Punjab. *Journal of College eching and Learning*. 7(10): h:47-52.
- Rivai Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :SalembaEmpat.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. Palembang : Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Soetopo, H. 2012. *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT RemajaRosdaKarya
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Suharsaputra, Udar. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta :Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)