

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA KANTOR UPBJJ-UT SERANG)

Ratu Erlina Gentari
Universitas Serang Raya
erlinagentari@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor UPBJJ-UT Serang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 34 responden, dimana jumlah tersebut merupakan populasi dari Kantor UPBJJ-UT Serang. Analisis data menggunakan SPSS Versi 20. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk Iklim Organisasi (X1) diperoleh nilai t hitung $<$ t tabel Jadi secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai f hitung $<$ f tabel jadi secara simultan terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan tabel model summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,312 menunjukkan bahwa 31,2% variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel bebas yaitu iklim organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 68,88%. dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model variabel penelitian.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

THE EFFECT OF CLIMATE ORGANIZATION AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN OFFICE UPBJJ-UT SERANG

Abstract

The purpose of this study is to investigate and analyze the effect of climate organization and work environment of employee performance in office UPBJJ-UT Serang. The method used in this research is quantitative methods. The sampel used by 34 respondents, which amaout is a population of office UPBJJ-UT Serang. Data analysis using SPSS version 20. Based on the result of this study concluded that for the climate organization (X1) obtained By value t count $<$ t table This partially no significant diference between the climate organization on employee performance. For work environment (X2) obtained by value t count $>$ t table . Thus partially significant diference between work environment to employee performance. While based on test results obtained value f count $<$ f table this simultaneously significant diference between the climate organization and work environment of employee performance. And based on the model table summary obtained value R square amounting to 0,312 by 31,2% show that employee performance variables can be explained by the independent variable is the organizational climate and work environment 68,88% while the rest is explained by other factors outside the model variables of the study.

Keywords: Climate Organization, Employee Performance, Work Environment

PENDAHULUAN

LatarBelakang

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, orgaisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yang erat kaitannya didalam dunia kerja diantaranya: iklim organisasi dan lingkungan kerja. Dimana menurut Toulson dan Smith dalam (Lubis, 2015) iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Faktor-faktor keberhasilan keterlibatan pegawai dalam hubungan organisasional seperti komunikasi, kelompok kerja dan partisipasi dalam pelaksanaan kebijakan. Selain iklim organisasi lingkungan kerja menjadi salah satu tolak ukur karyawan dalam mengembangkan skill /keahlian yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pada suatu perusahaan. Menurut Alex S. Nitisemito dalam (Lubis, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan.

Perlu diketahui bahwa setiap perusahaan disetiap sektor organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi atau baik bersifat individu maupun kelompok dapat menggambarkan suatu perbedaan iklim organisasi. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen sumber daya manusia (SDM). Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan.

Dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja dilingkungan kantor tersebut masih belum optimal diantaranya penataan ruang kantor yang belum optimal, dan iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja. Selain itu berdasarkan penelitian bahwa pada Kantor UPBJJ-UT SERANG juga ditemukan bahwa kinerja pegawai pada kantor UPBJJ - UT SERANG di katakan menurun akibat dari lingkungan kerja yang kurang mendukung, diantaranya kebisingan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai atau karyawannya. Didalam perusahaan diperlakukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya.

Rumusan Masalah :

ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.
3. Apakah ada pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPBJJ-UT SERANG.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim organisasi adalah suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja di asumsikan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Iklim

organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut satria dalam (Lubis, 2015)

Secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat dipengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi fisik kerja ini mencakup penerangan (cahaya) suhu udara, suara, warna, ruang gerak, kebersihan, dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antara individu dalam perusahaan yang meliputi komunikasi vertical (vertical communication) dan komunikasi horizontal (horizontal communication). (Sudarmayanti, 2009)

Menurut (Sutrisno, 2010) Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi atau berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang di tetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan Menurut (Sutrisno, 2010) :170)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang bersumber dari hasil kuisioner (angket) kantor UPBJJ-UT Serang

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor UPBJJ-UT Serang seluruhnya sebanyak 34 pegawai

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah pegawai UPBJJ-UT Serang seluruhnya 34 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linier Berganda

Tabel 1
Regresi linier berganda

model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.305	13.156		-.251	.803
IKLIM ORGANISASI	.216	.173	.191	1.250	.221

LINGKUNGAN KERJA	.503	.135	.570	3.729	.001
---------------------	------	------	------	-------	------

Coefficients^a

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data yang diolah (2021)

Dari data tabel di atas di dapatkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas (X1) = 0,216 dan (X2) = 0,503 dengan konstanta -3,305 sehingga model persamaan regresi yang di peroleh adalah

$$Y = -3,305 + 0,216X_1 + 0,503X_2$$

dimana:

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

X1 = variabel independen (iklim organisasi)

X2 = variabel independen (lingkungan kerja)

- Nilai konstan (Y) sebesar -3,305 dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan bernilai -3,305 apabila masing-masing variabel iklim organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0.
- Koefisien regresi iklim organisasi (X1) dari perhitungan linier berganda di dapat nilai koefisien 0,216 hal ini berarti jika nilai variabel X2 = 0 dan variabel X1 = 1 maka nilai variabel Y akan meningkat sebesar 0,216.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) dari perhitungan linier berganda di dapat nilai koefisien 0,503 hal ini berarti jika nilai variabel X2 = 0 dan variabel X1 = 1 maka nilai variabel Y akan meningkat sebesar 0,503.

Uji Hipotesis

Tabel 2
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.305	13.156		-.251	.803
IKLIM 1 ORGANISASI	.216	.173	.191	1.250	.221
LINGKUNGAN KERJA	.503	.135	.570	3.729	.001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data yang diolah (2021)

Pengaruh Iklim Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil SPSS.20 untuk variabel iklim organisasi sebesar t hitung 1,250 dan t tabel 2,03951. Maka dapat diartikan t hitung < t tabel atau $1,250 < 2,03951$. Dengan diperoleh nilai sig 0,221 dan ketentuan α 0,05. Maka dapat dikatakan nilai sig > nilai α atau $0,221 > 0,05$. Hal ini berarti H_{a1} ditolak dan H_{o1} diterima. Dengan kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS.20 untuk variabel lingkungan kerja sebesar t hitung 3,792 dan t tabel 2,03951. Maka dapat dikatakan t hitung > t tabel atau $3,792 > 2,03951$. Dengan diperoleh nilai sig 0,01 dan ketentuan α 0,05. Maka dapat dikatakan nilai sig < nilai α atau $(0,01 < 0,05)$. Hal ini berarti H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* Imam Ghozali (2011:98). Cara pengujian simultan terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara semua variabel independen dengan variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependent.

Untuk menentukan nilai t tabel tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df_1 = k-1$ dan ketentuan $df_2 = n-k$.

Tabel 3
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.455	2	127.228	7.037	.003 ^b
	Residual	560.486	31	18.080		
	Total	814.941	33			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, iklim organisasi

Sumber: Data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.56 diatas hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 7,037 dan f tabel 3,30 pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 31$ sebesar 3,30. Karena f hitung < f tabel ($7,037 > 3,30$) maka H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak. Hal ini berarti variabel independen yaitu iklim organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai f hitung > f tabel sebesar $7,037 > 3,30$ dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel dependen terhadap variabel independent. Tingkat ketepatan suatu garis regresi dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi atau koefisien R^2 (R square). Nilai koefisien R square dalam analisis regresi dapat digunakan sebagai ukuran untuk menyatakan kecocokan garis regresi yang diperoleh. Koefisien determinasi dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 4
Koefisien determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.312	.268		4.25208

c. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, iklim organisasi

d. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas nilai R Square sebesar 0,312 menunjukkan bahwa 31,2% variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel bebas yaitu iklim organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 68,88%. dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model variabel penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor UPBJJ-UT SERANG peneliti menarik kesimpulan bahwa Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dijelaskan dalam uji t di dapat hasil t hitung sebesar 1,250 dan t-tabel sebesar 2,03951. Jadi dapat diartikan t hitung < dari t tabel atau $1,250 < 2,03951$. Dan nilai signifikannya sebesar 0,221 yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak H_0 diterima. maka kesimpulan yang dapat diambil adalah iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial dalam uji t didapat t hitung sebesar 3,729 dan t tabel sebesar 2,03951 jadi dapat diartikan nilai t hitung > t tabel atau $3,729 > 2,03951$. Dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah lingkungan kerja secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja dalam uji F didapat f hitung sebesar 7,037 dan f tabel sebesar 3,30 atau $7,037 < 3,30$. Dan nilai signifikansinya sebesar 0,003 yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 maka H_0 diterima H_a ditolak. Kesimpulan yang diambil adalah variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan tabel model summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,312 menunjukkan bahwa 31,2% variabel kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel bebas yaitu iklim organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 68.8%. dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Chrisandi, & dkk. (2004). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. UPT Pengelolaan Sumber Daya Air Wilayah Sungai Bondowoso.*
- Dessler, G. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Indeks Puri Media Kembangan.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS Versi 20.* UNDIP.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Jakarta: PT Bumi Aksara Mangkunegara.
- Kusani, A. (2008, Maret). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Pengkreditan Rakyat Kabupaten Gersik.* Jurnal Beta, 06(2).
- Lubis, M. S. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja.*
- Nurdiansyah. (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*
- P.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Rosada.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS .* Yogyakarta: PT Buku Kita.
- Runtunuwu, & Dkk. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Penempatan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bdan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.*
- Santoso, S. (2015). *Mengolah Data Statistik Secara Profesional .* Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Schultz, D., & Schultz. (2006). *Working Condition and Work Today Sixth Edition. .* Wiley and Sons.Inc.
- Sudarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif .* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Kencana.
- Utami, N. H. (n.d.). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Organizational Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Anggota Koperasi.*