Jurnal AL-AMAL
2024, Vol. 2, No. 2, Halaman 126-130, E-ISSN: 2964-9900

IKLIM ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMK HIDAYATULLAH BATAM

Muhammad Mutawalli Mursyid Al-bazar
Fakultas Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam (IAI) Abdullah Said Batam, Indonesia
cicitmursyid@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari tulisan ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai SMK Hidayatullah Batam. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai secara disadari atau tidak, akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan ia bekerja. Teknik sampling yang digunakan adalah *Proporsional Random Sampling*. Sampel penelitian sebanyak 48 pegawai. Pengolahan data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada pegawai SMK Hidayatullah batam. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, maka perlu diciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawan level pelaksana. Apabila dimensi ini dapat tercipta dalam organisasi, maka dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.
Kata Kunci : Iklim Organisasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan independen disegala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas tenaga SDM untuk mengahadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan organisasi, perusahaan harus melaksanakan berbagai aktivitas pengelolaan faktor produksi tersebut antara lain: produksi, pemasaran, pembelanjaan, personalia, pengembangan dan lainnya (Juni et al., 2024).

Segala aktivitas organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan, agar dapat bertahan maka koordinasi di dalam maupun di luar organisasi harus dilaksanaakan dengan baik agar mengarah pada pencapaian tujuan. Dalam menghadapi *competitor* baik tingkat nasional maupun internasional maka organisasi harus mampu melakukan perubahan-perubahan ke arah perbaikan, organisasi harus dapat adaptif terhadap perubahan globalisasi dalam dunia perdagangan (Andi, 2024). Perubahan ini juga mengacu pada perubahan atas keinginan pelanggan terhadap barang atau jasa yang dihasilkan, seperti bermutu lebih baik, harga relatif murah, penyerahan lebih cepat, simpel atau praktis. Dengan kondisi ini perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas tenaga SDM untuk mengahadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan (Hariansyah et al., 2023).

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja pegawai ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari pegawai. Sering terjadi produktivitas kerja pegawai menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan sebagainya (Julindrastuti & Karyadi, 2024). SMK Hidayatullah Batam dalam meningkatkan produtivitas kerja pegawai juga mengalami kendala-kendala. Ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan

yang terjadi di lingkungan SMK Hidayatullah Batam. Penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan.

Iklim organisasi merupakan sebagai lingkungan manusia dimana karyawan atau anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Pengertian ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti anak perusahaan, atau suatu organisasi secara keseluruhan (Wibawa & Rahayu, 2024). Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama, menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat didiskusikan dalam suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Pasaribu et al., 2023).

Kajian Pustaka

Iklim Organisasi

Berikut ini beberapa konsep yang dijelaskan oleh para ahli mengenai definisi iklim organisasi di antaranya: (Syafe'i & Apriani, 2021), iklim organisasi merupakan efek persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Iklim organisasi merupakan karakteristik- karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut. Gilmer menguraikan bahwa iklim organisasi tidak hanya mempengaruhi tingkah laku individu-individu dalam organisasi, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan yang lain (Mokit, 2023).

Kinerja Pegawai

Menurut (Susilo et al., 2023) kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dalam definisi di atas menekankan pengertian kinerja sebagai hasil atau outcome dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada suatu organisasi. Menurut (Rasino et al., 2023) mengatakan kinerja sebagai kesuksesan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja sebagai derajat pencapaian tugas yang diselesaikan karyawan dalam pekerjaannya (Ramadhani & Sari, 2023). Kinerja didefinisikan sebagai perilaku untuk menyelesaikan sesuatu. Kinerja mengarah kepada suatu tujuan organisasi yang relevan dengan pekerjaannya atau perannya (Sally et al., n.d.).

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel. Variabel pertama adalah variabel bebas yaitu iklim organisasi. Variabel kedua adalah variabel tergantung yaitu kinerja. Sampel penelitian adalah sebanyak 48 pegawai SMK Hidayatullah Batam. Teknik sampel yang digunakan adalah proporsional random sampling, menurut (Kamanda, 2024) merupakan pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subjek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah. Alat ukur variabel iklim organisasi menggunakan angket berdasarkan konsep teori (Kamanda, 2023) yang dimodifikasi oleh peneliti disesuaikan dengan kondisi yang ada di lapangan dan tujuan dari penelitian yaitu : *structure, responsibility, reward, risk, warmth, support, standard, conflict, dan identity*.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan "terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada pegawai SMK Hidayatullah Batam. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur iklim organisasi terhadap kinerja adalah 0,574. Hal ini berarti setiap peningkatan iklim organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,574. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung (11,102) > ttabel (1,670). Hal tersebut mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa iklim organisasi di SMK Hidayatullah Batam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 22,64%.

Diskusi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan perhitungan statistik analisis jalur (*path analysis*) di dapat nilai koefisien jalur antara iklim organisasi dengan kinerja sebesar 0,574. Berdasarkan nilai perhitungan koefisien jalur tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi yang menunjukan besarnya pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 22,64% dengan arah positif, yang berarti semakin meningkat iklim organisasi akan menjadikan semakin tinggi kinerja. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menghasilkan t_{hitung} =(11,102) > t_{tabel} = (1,670). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti dapat dikatakan bahwa terdapatpengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di SMK Hidayatullah Batam.

Nilai koefisien determinasi yang menunjukan besarnya pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja adalah 22,64% artinya pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 22,64% sedangkan sisanya yaitu sebesar 77,36 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persepsi individu yang diwarnai harapan dan pengalamannya tentang iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan dengan pemikiran bahwa dalam setting sosial yang luas, munculnya tingkah laku disebabkan oleh hal yang kompleks. Hal ini sejalan dengan pernyataan Maier (1965: 88) bahwa bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya tergantung baik pada kemampuannya maupun pada keinginan atau motivasinya untuk bekerja.

Lingkungan kerja di SMK Hidayatullah Batam terdapat berbagai stimulus berupa kondisi-kondisi kerja seperti, bentuk atau karakteristik pekerjaan, peraturan, pemberian imbalan dan sebagainya. Disadari atau tidak, setiap pegawai yang menjadi anggotanya akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan dimana ia bekerja. Kondisi-kondisi kerja tersebut akan dirasakan secara subyektif oleh pegawai. Kondisi kerja di SMK Hidayatullah Batam akan dipersepsi oleh pegawai sebagai suatu iklim organisasi. Karakterisik masing-masing karyawan level pelaksana seperti kebutuhan, nilai, sikap dan pengalaman unik individu juga akan turut mempengaruhi persepsi masing-masing pegawai terhadap berbagai aspek yang terdapat di dalam kondisi kerjanya. Hal ini memberikan kemungkinan terbentuknya penghayatan iklim organisasi yang berbeda oleh masing-masing pegawai. Menurut (Juni et al., 2024) persepsi dan respon subjektif anggota terhadap iklim organisasi digambarkan melalui dimensi-dimensi yang melibatkan harapan dan perasaan individu, yang kemudian menimbulkan konsekuensi apa yang akan mengikuti tindakan pada situasi tersebut. (Andi, 2024)menguraikan iklim organisasi ke dalam 9 dimensi, yaitu *structure, responsibility, risk, reward, warmth, support, standards, conflict,* dan *identity*.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai SMK Hidayatullah Batam, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada pegawai SMK Hidayatullah Batam.

Beradasarkan hasil simpulan di atas, *Industrial And Organisational Psychology*. In M. D. Dunnette & L.M maka ada beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dari hasil penelitian ini :

1. Dapat dilakukan penelitian lanjutan mengenai sejauh mana pengaruh masing-masing dimensi iklim organisasi terhadap aspek-aspek kinerja, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi yang memberikan kontribusi terhadap kinerja.
2. Pihak manajemen dapat melakukan suatu upaya yang lebih untuk dapat meningkatkan faktor-faktor penelitian melalui ceramah-ceramah atau program pelatihan yang relevan, atau langkah- langkah yang lebih terencana dalam pengelolaan SDM.

REFERENSI

Andi, A. Z. A. P. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Antroposen: Journal of Social Studies and Humaniora*, *3*(1), 59–69. https://doi.org/10.33830/antroposen.v3i1.7114

Hariansyah, K., Halin, H., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Srikandi Inti Lestari Palembang. *Ekono Insentif*, *17*(1), 24–33. https://doi.org/10.36787/jei.v17i1.1160

Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, *18*(2), 1224. https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3399

Juni, N., Pada, S., Kantor, P., Kabupaten, B., & Herman, F. (2024). *Pengaruh Iklim Organisasi , Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai melaksanakan perintah atasan . Berdasarkan wawancara dengan Bapak Irham Fathiyyah Shulha kinerja pegawai yaitu masih adanya pegawai yang lamban keti*. *3*(2).

Kamanda, S. V. (2023). Pengaruh Content Marketing Terhadap Minat Beli Produk Cimory Pada Sinar Mart. *Jurnal AL-AMAL*, *2*(1), 66–72.

Kamanda, S. V. (2024). Pengaruh Fitur Live Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Pelanggan E-Commerce Shopee. *Jurnal Al-Amal*, *2*(1), 1–7.

Mokit, A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Depok. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, *3*(1), 75–91.

Pasaribu, S., Universitas, P., Sumatera, M., Kerja, K., & Kerja, K. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *6*(2), 82–91. https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15099

Ramadhani, M., & Sari, T. N. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PRIMA TERMINAL PETIKEMAS BELAWAN. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *1*(2), 148–161.

http://123.231.151.250/index.php/jp/article/view/1797

Rasino, R., Alhadihaq, M. Y., & Sumiati, N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, *10*(2), 863–870. https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4057

Sally, J. L., Salean, D. Y., Rolland, E., & Organisasi, K. (n.d.). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMOR SEJAHTERA KUPANG. *Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial*, 327–335.

Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, *6*(1), 587–605. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976

Syafe'i, D., & Apriani, A. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Mustika Lampung Cabang Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara.*

Wibawa, A. M., & Rahayu, S. (2024). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Job Insecurity terhadap Kinerja dengan Psychological well-being sebagai Variabel Mediasi*. *15*.