

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

YURIKE MEDINA LACNESIA

13.40.0002



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

2017

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Katolik  
Soegijapranata Semarang untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat  
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

**YURIKE MEDINA LACNESIA**

13.40.0002



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**

**SEMARANG**

**2017**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang  
dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Guna  
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi**

Pada Tanggal :

18 Juli 2017

Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Katolik Soegijapranata

Dekan,



(Dr. M. Sih Setija Utami, M. Kes)

**Dewan Penguji:**

**Tanda Tangan**

1. Drs. D.P. Budi Susetyo, M.Si



2. Dra. Emiliana Primastuti, M.Si



3. Damasia Linggarjati Novi, S.Psi., MA



## HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya ini kupersembahkan untuk Tuhan Yesus Kristus, kepada kedua Orang Tuaku Tercinta, Saudara, dan Sahabat-sahabatku yang telah memberikan dukungan**

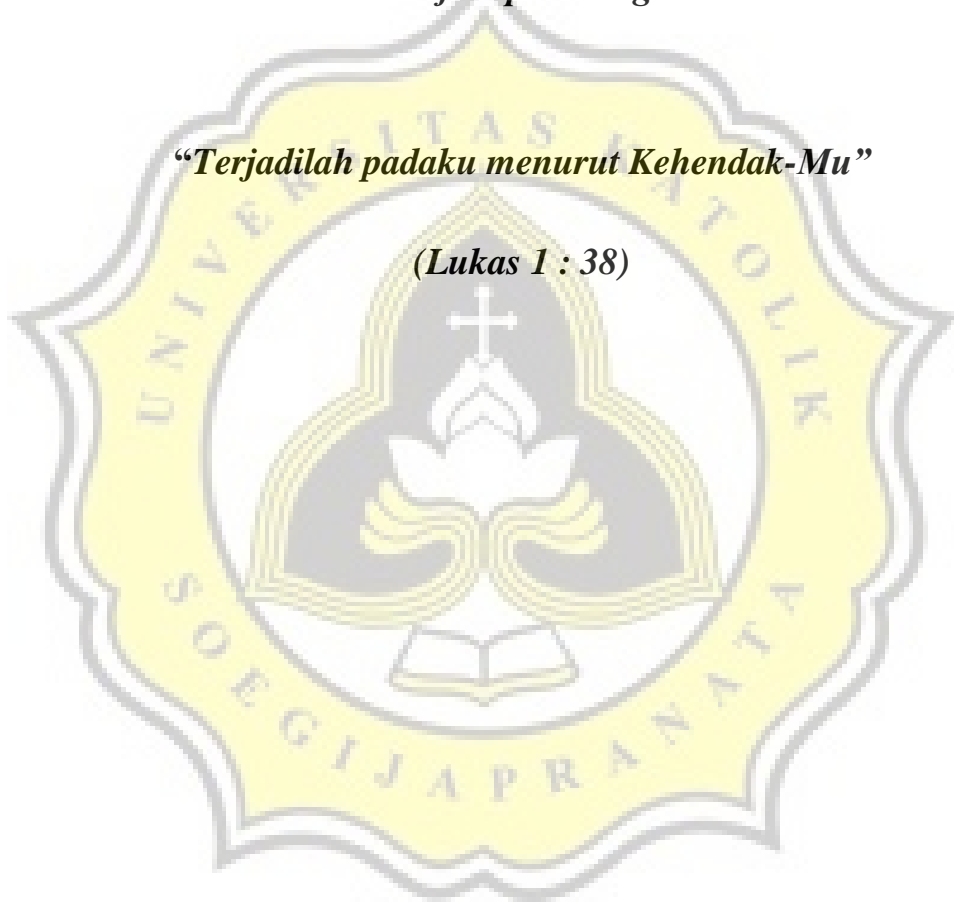


## HALAMAN MOTTO

*“Jadilah terang untuk dunia dan janganlah pernah mengeluh  
untuk menjadi penerang dunia”*

*“Terjadilah padaku menurut Kehendak-Mu”*

*(Lukas 1 : 38)*



## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala perlindungan dan penyertaan-Nya yang begitu besar kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan, kekurangan, dan keterbatasan yang terjadi selama penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. M. Sih Setija Utami, M. Kes selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan ijin kepada penulis sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian ini.
2. Ibu Damasia Linggarjati Novi, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran, dengan kesabaran dan ketekunan senantiasa mengarahkan penulis, memberikan masukan, dan pendapat kepada peneliti dalam membimbing penyusunan skripsi.
3. Ibu Dr. Endang Widyorini, MS selaku Dosen Wali yang telah berkenan mendampingi penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

4. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah banyak memberikan ilmu selama penulis melaksanakan studi.
5. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah membantu penulis dalam segala urusan administrasi dan perijinan selama penulis melakukan studi.
6. Terima kasih kepada Kepala Cabang dan karyawan PT. Parit Padang Semarang yang sudah bersedia menjadi subjek dalam penelitian skripsi ini.
7. Keluarga dan Saudara-saudaraku yang Tercinta yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang, pengorbanan, nasehat dan doa yang kalian berikan.
8. Sahabat-sahabat seperjuanganku Sonia Indardjati, Maria Angelina, Desi Wulandari, Nana Rusma yang selalu memberi dukungan serta menghibur dalam proses penyusunan skripsi ini.

**Semarang, 15 Juni 2017**

**Penulis**

# HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN

Yurike Medina Lacnesia

13.40.0002

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan PT. Parit Padang. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan divisi Sales PT. Parit Padang dengan jumlah 35 orang. Iklim organisasi diukur dengan menggunakan skala iklim organisasi, sedangkan kinerja karyawan dengan menggunakan skala kinerja karyawan. Hasil analisis data dengan teknik korelasi Product Moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,389$  dengan  $p < 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Sumbangan efektif yang diberikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebanyak 15,13%.

**Kata kunci :** *Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan.*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vi
<b>ABSTRAKSI</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	10
C. Manfaat Penelitian	
1. Manfaat Teoritis .....	10
2. Manfaat Praktis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kinerja Karyawan	
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2. Dimensi-Dimensi Kinerja Karyawan .....	14

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
B. Iklim Organisasi	
1. Pengertian Iklim Organisasi .....	23
2. Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi .....	24
C. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan.....	31
D. Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Metode Penelitian Yang Digunakan .....	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	
1. Kinerja Karyawan .....	36
2. Iklim Organisasi .....	36
D. Subjek Penelitian .....	37
E. Metode Pengumpulan Data	
1. Alat Pengumpulan Data .....	37
2. Blueprint Dan Cara Penilaian	
a. Kinerja Karyawan .....	38
b. Iklim Organisasi .....	39
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	
1. Validitas Alat Ukur .....	40
2. Reliabilitas Alat Ukur .....	41
G. Metode Analisis Data .....	41

## **BAB IV PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN**

A. Orientasi Kancan Penelitian .....	42
B. Persiapan Penelitian	
1. Penyusunan Alat Ukur Penelitian	
a. Skala Kinerja Karyawan .....	44
b. Skala Iklim Organisasi .....	45
2. Permohonan Ijin Penelitian .....	46
C. Pelaksanaan Penelitian .....	46
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	
1. Skala Kinerja Karyawan .....	48
2. Skala Iklim Organisasi .....	49

## **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian	
1. Uji Asumsi .....	50
a. Uji Normalitas .....	50
b. Uji Linieritas .....	51
c. Uji Hipotesis .....	52
B. Hasil Analisis .....	53

## **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	59
B. Saran	
1. Bagi Subjek Penelitian .....	59
2. Bagi Perusahaan .....	59
3. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	60

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Blueprint Skala Kinerja Karyawan .....	39
Tabel 2	Blueprint Skala Iklim Organisasi .....	40
Tabel 3	Distribusi Sebaran Item Skala Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 4	Distribusi Sebaran Item Skala Iklim Organisasi .....	46
Tabel 5	Sebaran Item Valid Dan Gugur Skala Kinerja Karyawan .....	48
Tabel 6	Sebaran Item Valid Dan Gugur Skala Iklim Organisasi .....	49
Tabel 7	Hasil Uji Normalitas .....	51
Tabel 8	Hasil Uji Linieritas .....	52
Tabel 9	Hasil Uji Hipotesis .....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Penelitian .....	65
A-1 Skala Kinerja Karyawan .....	66
A-2 Skala Iklim Organisasi .....	72
B. Data Skoring Penelitian .....	76
B-1 Data Skoring Kinerja Karyawan .....	77
B-2 Data Skoring Iklim Organisasi .....	80
C. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	83
C-1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	84
C-2 Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi .....	93
D. Uji Asumsi .....	98
D-1 Uji Normalitas .....	99
D-2 Uji Linieritas .....	102
D-3 Uji Hipotesis .....	105
E. Surat Penelitian .....	107
E-1 Surat Ijin Penelitian .....	108
E-2 Surat Bukti Penelitian .....	110