

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji Asumsi dapat dilakukan setelah mendapat item-item yang valid. Uji asumsi terbagi menjadi dua, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran skor variabel Kinerja Karyawan dan variabel Iklim Organisasi. Sedangkan uji linieritas, digunakan untuk melihat linier atau tidaknya hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan pada dua variabel penelitian, yaitu variabel Kinerja Karyawan dan variabel Iklim Organisasi yang dapat dihitung dengan menggunakan *Statistic for Social Packages* (SPSS) versi 19.0. Uji normalitas dilakukan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Z Tes*.

Uji normalitas sebaran data dalam penelitian ini menggunakan teknik Pedoman normalitas pada suatu data menggunakan taraf signifikan 5% yang memiliki pengertian bahwa $p > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan, apabila data tersebut $p < 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		KINERJA	IKLIM
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	109,91	82,60
	Std. Deviation	11,736	7,803
Most Extreme Differences	Absolute	,074	,210
	Positive	,044	,210
	Negative	-,074	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,440	1,241
Asymp. Sig. (2-tailed)		,990	,092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan jumlah $N=35$ pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh hasil nilai K-S-Z sebesar 0,440 dengan $p = 0,990$ ($p > 0,05$). Oleh karena itu, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Pada variabel Iklim Organisasi diperoleh nilai K-S-Z sebesar 1,241 dengan $p = 0,092$ ($p > 0,05$) sehingga hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas sangat dibutuhkan dalam analisis statistik korelasional. Uji linieritas ini digunakan untuk mengetahui model hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung.

Tabel 8
Hasil uji linieritas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent
Variable: KINERJA_KARYAWAN

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.151	5.890	1	33	.021	61.569	.585		
Quadratic	.168	3.240	2	32	.052	102.999	4.430	-.022	
Cubic	.168	3.240	2	32	.052	102.999	4.430	-.022	.000

The independent variable is
IKLIM_ORGANISASI.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada data penelitian didapatkan hasil F_{lin} sebesar 5,890 dengan $p = 0,021$ ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut, maka menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan dan Iklim Organisasi terdapat hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan, diperoleh koefisien $r_{xy} = 0,389$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik iklim organisasi yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, maka kinerja karyawannya akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil analisa uji hipotesis penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima

dan hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan adalah korelasi positif.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

		Correlations	
		KINERJA_KARYAWAN	IKLIM_ORGANISASI
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	1	.389*
	Sig. (1-tailed)		.010
	N	35	35
IKLIM_ORGANISASI	Pearson Correlation	.389*	1
	Sig. (1-tailed)	.010	
	N	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

B. Hasil Analisis

Hasil uji hipotetik dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, diperoleh hasil koefisiensi korelasi $r_{xy} = 0,389$ ($p < 0,05$) yang menyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima dengan hasil korelasi positif. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotetik menyatakan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik iklim organisasi, maka kinerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi.

Melalui hasil penelitian dalam hubungan linier antara variabel bebas dengan tergantung diketahui bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdillah,dkk (2016) kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi, karena dengan iklim organisasi yang baik karyawan

akan bekerja dengan optimal sehingga hasil kerja atau kinerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan pengaruh pada kinerja karyawan adalah sebesar 15,13% . Sisanya sebesar 84,87% berasal dari faktor-faktor lain yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi, kemampuan kerja, kepuasan, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama.

Perusahaan yang memiliki kondisi lingkungan fisik yang baik dengan tempat kerja yang nyaman dan peralatan kerja yang tersedia dengan baik ini dapat menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Selain itu, kondisi lingkungan sosial juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya hubungan positif antar karyawan maupun atasan, saling bekerjasama, komunikasi yang terjalin baik ini dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, karena merasa dihargai dalam sebuah organisasi tersebut. Oleh karena itu, dimensi kondisi lingkungan fisik dan sosial yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Selain kondisi lingkungan fisik dan sosial, adapula pelaksanaan sistem manajemen. Pelaksanaan sistem manajemen ini dapat meningkatkan kinerja karyawan baik berupa proses pengambilan keputusan yang adil, prosedur kerja yang optimal, dan adanya sistem birokrasi organisasi yang baik, hal-hal tersebut dapat menimbulkan kenyamanan dalam karyawan, sebab dengan rasa nyaman inilah yang mampu membuat karyawan mampu bekerja secara optimal.

Produk juga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, jenis produk serta prosedur layanan konsumen, dan jenis jasa serta prosedur penyajian yang sudah sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam proses penjualan yang dilakukan oleh Sales. Begitu pula dengan konsumen yang dilayani, siapa konsumen yang dilayani, bagaimana cara pelayanan yang diberikan ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, karyawan yang mampu membina hubungan yang baik dan dekat dengan konsumen maka karyawan akan merasa semangat lagi untuk bekerja.

Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja, karyawan yang mengalami beban kerja yang terlalu berat akan membuat mereka stres dalam bekerja sehingga kondisi fisik, semangat kerja, dan keseriusan karyawan dalam bekerja akan menjadi berkurang, yang pada akhirnya kinerja menjadi terhambat dan menurun.

Budaya organisasi juga merupakan dimensi iklim organisasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan norma, kode etik serta norma-norma yang telah ditetapkan perusahaan apabila dirasa oleh karyawan sesuai dengan diri karyawan tersebut, maka karyawan akan menerima dan nyaman untuk bekerja dengan setiap budaya yang ada dalam perusahaan tempat bekerjanya. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Iklm organisasi hanya memberikan sumbangan pengaruh yang kecil dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab masih terdapat faktor-faktor lain yang memberikan sumbangan yang cukup dominan dalam meningkatkan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahmatika (2014) yang menyatakan bahwa faktor motivasi dan kemampuan memberikan pengaruh yang cukup terhadap kinerja karyawan sebesar 93,3%. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Dito (2010), menyatakan bahwa faktor kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang cukup terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 83,6%. Berdasarkan penelitian tersebut, terbukti bahwa masih banyak faktor-faktor lainnya selain iklim organisasi yang memiliki sumbangan pengaruh yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Pada awalnya ketika peneliti melakukan observasi dan wawancara untuk mengidentifikasi permasalahan diketahui bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja dan iklim organisasi yang kurang baik. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari perhitungan statistik, kinerja karyawan diketahui memiliki mean empirik sebesar 109,91 dengan SD empirik sebesar 11,736. Selain itu, iklim organisasi diketahui memiliki mean empirik sebesar 82,60 dengan SD empirik sebesar 7,803. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan iklim organisasi yang ada di perusahaan adalah sedang. Berdasarkan hasil perhitungan mean hipotetik kinerja karyawan sebesar 65 dan SD hipotetik sebesar 13. Iklim organisasi memiliki mean hipotetik sebesar 50 dan SD hipotetik sebesar 10. Berdasarkan hasil

tersebut menunjukkan kinerja karyawan dan iklim organisasi secara hipotetik berada pada tingkat tinggi.

Dari hasil perhitungan mean empirik diatas, diketahui terdapat perbedaan antara asumsi awal peneliti dengan hasil akhir yang didapatkan. Berdasarkan dari hasil wawancara mengenai identifikasi permasalahan dengan pihak kepala cabang, supervisor beserta beberapa karyawan diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang menggunakan uang setoran pembayaran apotik untuk keperluan pribadi, pencapaian omset yang sering belum bisa tercapai serta ketidaktelitian karyawan dalam penulisan laporan. Selain itu, terdapat karyawan yang merasa khawatir dengan adanya pengurangan karyawan yang cukup besar yang terjadi pada perusahaan, sikap pimpinan yang terlalu tegas dan keras serta kondisi fisik dan kesehatan yang dirasakan oleh Sales dalam mencapai omset. Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki kinerja rendah dan perusahaan yang memiliki iklim organisasi yang kurang.

Setelah melakukan penelitian ditemukan hasil yang berbeda yaitu pada kinerja karyawan dan iklim organisasi tergolong tinggi. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan terjadinya perbedaan antara asumsi awal peneliti dengan hasil akhir tersebut, yaitu pada saat observasi dan wawancara, peneliti kurang mendalami permasalahan mengenai kedua variabel tersebut saat berada di perusahaan. Hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan waktu pada karyawan karena karyawan tidak dapat terlalu lama meninggalkan pekerjaannya dan hanya sebagian kecil saja karyawan yang peneliti temui. Karyawan

mengerjakan skala disaat yang kurang tepat juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya perbedaan dalam hasil yang ditemukan beberapa karyawan mengerjakan skala pada saat waktu skala tersebut harus dikumpulkan, sedangkan peneliti sudah memberi waktu 1 minggu untuk pengisian skala tersebut.

Berikut beberapa kelemahan dalam penelitian yang telah dilakukan, yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu dalam mendapat informasi melalui wawancara dan observasi yang lebih dalam dengan karyawan mengenai kinerja karyawan dan iklim organisasi, sehingga adanya perbedaan asumsi awal peneliti dengan hasil yang didapatkan.
2. Adanya kesalahan dalam skala penelitian kinerja karyawan dan iklim organisasi mengenai alternatif jawaban. Skala kinerja karyawan seharusnya terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu 1 (Sangat Tidak Sesuai), 2 (Kurang Sesuai), 3 (Sesuai), dan 4 (Sangat Sesuai). Skala iklim organisasi seharusnya terdiri dari alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (SS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).
3. Penggunaan teori dimensi-dimensi iklim organisasi yaitu dari sumber Wirawan (2007). Teori tersebut lebih mengarah pada faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, bukan pada dimensi iklim organisasi.