PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BESTAMA LOGISTICS INDONESIA

SKRIPSI

Oleh :
Vincen Johanes
170910041

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BESTAMA LOGISTICS INDONESIA

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar Sarjana

Oleh :

Vincen Johanes

170910041

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS PUTERA BATAM

TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Vincen Johanes
NPM/NIP	: 170910041
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul **Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bestama Logistics Indonesia** Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 27 Januari 2021

METERAI TEMPEL

E20B3AJX012521490

Vincen Johanes

170910041

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BESTAMA LOGISTICS INDONESIA

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Vincen Johanes

170910041

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

seperti tertera di bawah ini

Batam, 27 Januari 2021

Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si

Pembimbing

ABSTRAK

Pertumbuhan industri kesehatan, pariwisata, otomotif, pendidikan dan manufaktur memiliki persaingan yang semakin ketat. Pengusaha perlu lebih banyak berpikir dan berinovasi secara kreatif ketika mengembangkan produk untuk menarik konsumen dengan berbagai kebutuhan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut membuat perusahaan-perusahaan bersaing ketat untuk memunculkan keunggulan mereka seperti sumber daya manusia. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia dapat membuat kegiatan perusahan berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja berasal dari istilah *Job Performance* yang artinya pencapaian dari suatu tindakan yang dimiliki oleh keahlian seseorang dalam situasi tertentu. Kinerja adalah bagian penting perusahaan, karena memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi. Semakin baiknya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, maka peluang tercapainya tujuan organisasi semakin besar. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan sikap kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia. Jumlah sampel sebanyak 103 orang dan yang menjadi responden adalah karyawan PT Bestama Logistics Indonesia. Metode yang digunakan kuantitatif kausalitas dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan sebesar 4,451 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,98326 dan signifikan dengan nilai sig t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan sikap kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 2,524 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,98326 dan signifikan dengan nilai sig t sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05. Kemudian secara simultan iklim organisasi dan sikap kerja berpengaruh signifikan sebesar 0,000<0,05 dan nilai F hitung 14,107>F tabel 3,09 terhadap kinerja karyawan pada PT Bestama Logistics Indonesia. Simpulan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial, kemudian sikap kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan secara simultan iklim organisasi dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan, Sikap Kerja.

ABSTRACT

The growth of the health, tourism, automotive, education and manufacturing industries has an increasingly fierce competition. Entrepreneurs need to think and innovate more creatively when developing products to attract consumers with various needs. To meet these needs companies have to compete fiercely for achieving advantages such as human resources. Knowledge and skills possessed by human resources can make company activities operate better and improve company performance. Performance comes from the term Job Performance which means from an action that one's expertise has in a certain situation. Performance is an important part of the company, because it has an influence on reaching company or organizational goal. The better the employee's performance in the company, the greater the chances of achieving the industry or organization's goals. The research objective was to determine the effect of organizational climate and work attitudes partially and simultaneously on the performance of employees of PT Bestama Logistics Indonesia. The number of samples was 103 people and the respondents were the employees of PT Bestama Logistics Indonesia. The method used is quantitative causality with multiple linear regression analysis. The results showed that the organization's climate had a significant effect of 4.451, greater than the t table of 1.98326 and significant with the sig t value of 0.000, less than 0.05. While work attitude has a significant effect of 2.524 greater than t table 1.98326 and significant with a sig t value of 0.013 less than 0.05. Then simultaneously the organization's climate and work attitude have a significant effect of 0.000 <0.05 and the F value of 14.107> F table 3.09 on the performance of employees at PT Bestama Logistics Indonesia. The conclusion of the organization's climate has a partial significance effect, then work attitude has partial significance and simultaneously the organization's climate and work attitude have a significant effect on the performance of employees of PT Bestama Logistics Indonesia.

***Keywords**: Employee Performance; Organizational Climate; Work Attitude.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bestama Logistics Indonesia", ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna agar memperoleh gelar Sarjana Manajemen Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di kampus Universitas Putera Batam. Dengan ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa berterima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
5. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
7. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Bestama Logistics Indonesia yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan banyak dorongan dan fasilitas penuh dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat kepada sesama.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan mereka dan karma baik mereka dapat berbuah tepat pada waktunya, Sadhu.

Batam, 27 Januari 2021

VINCEN JOHANES

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
SURAT PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR RUMUS xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Batasan Masalah 8
1.4 Rumusan Masalah 8
1.5 Tujuan Penelitian 9
1.6 Manfaat Penelitian 9
1.6.1 Manfaat Teoritis 9
1.6.2 Manfaat Praktis 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11
2.1 Teori 11
2.1.1 Iklim Organisasi 11
2.1.1.1 Definisi Iklim Organisasi 11
2.1.1.2 Dimensi Iklim Organisasi 12
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi 14
2.1.1.4 Indikator-indikator Iklim Organisasi 15
2.1.2 Sikap Kerja 15
2.1.2.1 Definisi Sikap Kerja 15
2.1.2.2 Fungsi Sikap Kerja 17
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja 17
2.1.2.4 Indikator-indikator sikap kerja 18
2.1.3 Kinerja Karyawan 19
2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan 19
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 20
2.1.3.3 Cara Mengukur Kinerja Karyawan 21
2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan 21
2.2 Penelitian Terdahulu 22
2.3 Kerangka Pemikiran 24
2.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.3.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 25
2.3.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 26
2.4 Perumusan Hipotesis 27
3.1 Desain Penelitian 28
3.2 Operasional Variabel 28
3.2.1 Variabel Independen 29

3.2.2 Variabel Dependen 29
3.3 Populasi dan Sampel 31
3.3.1 Populasi 31
3.3.2 Sampel 31
3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data 31
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data 31
3.4.2 Alat Pengumpulan Data 32
3.5 Metode Analisis Data 33
3.5.1 Analisis Deskriptif 33
3.5.2 Uji Kualitas Data 33
3.5.2.1 Uji Validitas Data 33
3.5.2.2 Uji Reliabilitas 34
3.5.2 Uji Kualitas Instrumen 35
3.5.2.1 Uji Normalitas 35
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas 35
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas 35
3.5.4 Uji Pengaruh 36
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda 36
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 37
3.5.5 Uji Hipotesis 37
3.5.5.1 Uji T 37
3.5.5.2 Uji F 38
3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian 38
3.6.1 Lokasi Penelitian 38
3.6.2 Jadwal penelitian 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 40
4.1 Hasil Penelitian 40
4.1.1 Profil Responden 40
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia 42
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja 43
4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 44
4.1.2 Analisis Deskriptif 46
4.1.2.1 Deskriptif Variabel Iklim Organisasi (X1) 46
4.1.2.2 Deskriptif Variabel Sikap Kerja (X2) 49
4.1.2.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) 51
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data 54
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas 54
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 56
4.1.4.1 Hasil Uji Multikolinearitas 59
4.1.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas 60
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh 62
4.1.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 62
4.1.5.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 63
4.1.6 Uji Hipotesis 64
4.1.6.1 Uji t 64
4.1.6.2 Uji F 66

4.2 Pembahasan 67
4.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 67
4.2.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 67
4.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 69
5.1 Simpulan 69
5.2 Saran 70
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN I
PENDUKUNG PENELITIAN
LAMPIRAN 2
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN 3
SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 26
Gambar 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 41
Gambar 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia 42
Gambar 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 44
Gambar 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 45
Gambar 4. 5 *Histogram Regression Residual* 57
Gambar 4. 6 *P-plot Regression* 58
Gambar 4. 7 Hasil Uji *Scatterplot* 61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kuesioner Prasurvey Tentang Iklim Organisasi 4
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Periode 2017-2019 5
Tabel 1. 3 Data Waktu Penyelesaian Pekerjaan Pada 7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 22
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel 29
Tabel 3.2 Skala *Likert* 33
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian 39
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia 42
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja 43
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 45
Tabel 4. 5 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Iklim Organisasi (X1) 47
Tabel 4. 6 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Sikap Kerja (X2) 49
Tabel 4. 7 Distribusi Tanggapan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) 52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi 54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi 55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 55
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas 56
Tabel 4. 12 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* 59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas 60
Tabel 4. 14 Hasil Uji *Glejser* 61
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 62
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 64
Tabel 4. 17 Hasil Uji t 65
Tabel 4. 18 Hasil Uji F 66

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Pearson Product Moment 34
Rumus 3. 2 Analisis Regresi Linear Berganda 36

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan industri kesehatan, pariwisata, otomotif, pendidikan dan manufaktur memiliki persaingan yang semakin ketat. Pengusaha perlu lebih banyak berpikir dan berinovasi secara kreatif ketika mengembangkan produk untuk menarik konsumen dengan berbagai kebutuhan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut membuat perusahaan-perusahaan bersaing ketat untuk memunculkan keunggulan mereka seperti sumber daya manusia. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia dapat membuat kegiatan perusahan berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja berasal dari istilah *Job Performance* yang artinya pencapaian dari suatu tindakan yang dimiliki oleh keahlian seseorang dalam situasi tertentu. Kinerja adalah bagian penting perusahaan, karena memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi. Semakin baiknya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, maka peluang tercapainya tujuan organisasi semakin besar (Putro, 2018: 1).

Kinerja karyawan dapat menentukan kemampuan perusahaan untuk menghadapi persaingan seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki inovasi, motivasi dan kreativitas akan memiliki kualitas kerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat diraih apabila perusahaan

memiliki iklim organisasi yang dapat mendukung kinerja karyawan (Sagay et al., 2018: 1709).

Iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi yang berkaitan dengan organisasi baik telah ataupun sedang terjadi di dalam atau luar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan kemudian menentukan kinerja organisasi (Hanum, 2018: 132). Jika iklim organisasi diciptakan sebaik mungkin maka dapat membuat suasana kerja yang menyenangkan dan memotivasi karyawan bekerja lebih baik. Hubungan yang terjalin antara sesama teman maupun antara atasan dan bawahannya akan menjadi pendukung suasana kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Iklim organisasi dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal, memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan puas dengan iklim kerja yang ada (Ratnasari & Gandhi, 2017: 72). Karyawan yang telah merasa puas, akan berusaha mempertahankan dan tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka, sedangkan sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas akan menimbulkan kekecewaan, tidak semangat untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun.

Selain iklim organisasi, sikap kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Sikap kerja karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan, karena sikap kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan bertindak dan melaksanakan kewajiban berdasarkan tanggung jawab dan mendapatkan hasil dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap kerja juga menjadi penentu apakah pekerjaan dapat bejalan dengan baik atau tidak, masalah yang terjadi antara sesama karyawan maupun atasan dan bawahan dapat

menyebabkan terabaikannya sikap kerja di dalam suatu perusahaan (Alias & Serlin, 2018: 84).

Sikap kerja adalah sikap atau tindakan yang diambil terhadap pekerjaan, rekan kerjanya ataupun terhadap perusahaan. Sikap kerja yang diambil oleh anggota di dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi objek kinerjanya baik terhadap organisasi, pekerjaan maupun rekan kerja. Sikap kerja merupakan evaluasi negatif atau positif seseorang tentang aspek-aspek yang ada pada lingkungan kerja mereka. Apabila karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, maka dapat memuncul keyakinan terhadap kemampuan dirinya, mampu menghadapi persaingan, dan bangga akan hasil kerjanya, sedangkan jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaanya, maka dapat berdampak pada tingkat kepercayaan diri karyawan tersebut, kurangnya komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, serta menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Alias & Serang, 2018: 86).

PT Bestama Logistics Indonesia adalah salah satu perusahaan di bidang logistik yang berdiri sejak tahun 2009. Perusahaan logistik ini terletak di Jakarta Tj. Priok dan Batam terletak di Batu Ampar yang menyediakan jasa pengataran barang dengan jalur Jakarta - Batam baik dalam jumlah *Less Container Loaded* maupun *Full Container Loaded*. Pengiriman *Container* dari Jakarta - Batam menggunakan jalur laut via Kapal. Sejak tahun 2009 hinga saat ini, PT Bestama Logistics Indonesia telah bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang jasa ekspedisi. PT Bestama Logistics Indonesia sudah banyak mendapat

kepercayaan konsumen yang berasal dari berbagai daerah terutama di Jakarta dan Batam.

Permasalahan dalam PT Bestama Logistic Indonesia dapat ditemukan dari iklim organisasi yang masih kurang baik, ini terjadi karena keadaan lingkungan sosial yang tidak mendukung seperti kurangnya komunikasi antar karyawan dan kurangnya kebersamaan antara sesama pekerja atau dengan kata lain tidak kompak dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Selain itu dalam keadaan lingkungan fisik tempat pekerja lapangan masih kurangnya kelengkapan peralatan yang dapat menghambat pekerjaan perusahaan, sehingga seringkali perusahaan harus menyewa peralatan dari instansi lain dengan biaya sewa tersebut di bebankan kepada *customer*, dan menyebabkan banyak *customer* yang tidak puas akan pelayanan tersebut. Berikut adalah hasil wawancara penulis dari 15 karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.

Tabel 1. 1 Kuesioner Prasurvey Tentang Iklim Organisasi

No	**Pernyataan**	**Jawaban Responden**	
		Setuju	**Tidak Setuju**
1	Anda diberi kebebasan untuk mendiskusikan berbagai masalah dengan atasan anda	(5/15) x 100% = 33,33%	**(**10/15) x100% = 66,66%
2	Terdapat kesetiakawanan pada kelompok kerja anda, dan masing-masing saling memberi bantuan	(4/15) x 100% = 26,66%	(11/15) x 100% = 73,33%
3	Perlengkapan penunjang pekerjaan sudah tersedia	(2/15) x 100% = 13,33%	(13/15) x 100% = 86,66%
4	Mendapatkan komplainan dari *Customer*	(14/15) x 100% = 93,33%	(1/15) x 100% = 0,66%

Sumber: PT Bestama Logistics Indonesia, 2020

Berdasarkan kuesioner prasurvey di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk pernyataan nomor satu memiliki persentase setuju sebesar 33,33% dan persentase tidak setuju sebesar 66,66%. Kemudian untuk pernyataan nomor dua memiiki persentase setuju sebesar 26,66% dan persentase tidak setuju 73,33%, Lalu untuk pernyataan nomor tiga terdapat persentase setuju sebesar 13,33% dan persentase tidak setuju 86,66%, begitu pula dengan pernyataan nomor 4 memiliki persentase setuju 93,33% dan persentase tidak setuju 0,66%.

Selain faktor iklim kerja, sikap kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap individu memiliki sikap kerja yang berbeda-beda baik sikap yang positif maupun negatif. Pada karyawan PT Bestama Logistics Indonesia masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki sikap kerja yang negatif atau kurang baik seperti kurangnya kesadaran karyawan tentang waktu kehadiran yang telah di tetapkan perusahaan. Sikap kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan tersebut tidak memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaannya, sehingga membuat karyawan sering datang terlambat ataupun tidak hadir untuk melakukan pekerjaannya. Berikut data kehadiran selama tahun 2017-2019.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Periode 2017-2019

No	Kriteria Absen	2017	2018	2019
1	Sakit	23	30	26
2	Izin	18	23	38
3	Alpha	10	9	14
4	Jumlah hari absen	51	62	78
5	Jumlah hari kerja	312	312	312
6	Jumlah pegawai	103	103	103
	Persentase	16,34%	19,87%	25%

Sumber: PT Bestama Logistics Indonesia, 2020

Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan di atas, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran kerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia di tahun 2017 yaitu 16,34%, pada tahun 2018 meningkat menjadi 19,87% dan mengalami peningkatan Kembali pada tahun 2019 sebesar 25%, sedangkan target standar ketidakhadiran yang telah di tetapkan perusahaan sebesar 15% pertahun. Dari hasil rekapitulasi menunjukan bahwa persentase ketidakhadiran karyawan dari tahun 2017-2019 tarus mengalami peningkatan dan melebihi standar yang telah di tetapkan perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya tanggungjawab dan kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan data dan penjelasan permasalahan-permasalahan di atas menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja perusahaan. Dalam beberapa bulan terakhir kinerja PT Bestama Logistics Indonesia mengalami penurunan baik dalam segi produktifitas karyawan maupun pelayanan jasanya yang dapat dilihat dari keluhan-keluhan konsumen seperti barang yang mengalami kerusakan ataupun keterlambatan pengantaran barang. Dalam proses kerjanya, perusahaan menyewa container dari pihak pelayaran dengan batas waktu 7 hari terhitung dari waktu kapal tiba dan memerlukan surat izin pengeluran container, jika melewati batas waktu tersebut, maka akan dikenakan denda dari pihak pelayaran.

Tabel 1. 3 Data Waktu Penyelesaian Pekerjaan Pada

PT Bestama Logistics Indonesia Bulan Januari – Mei 2020

No	Bulan	Container	Tepat waktu	Terlambat	Persentase Terlambat
1	Januari	24	19	5	20,83%
2	Februari	19	16	3	15,78%
3	Maret	27	18	9	33,33%
4	April	22	18	4	18,18%
5	Mei	29	17	12	41,37%

Sumber: PT Bestama Logistics Indonesia, 2020

Dapat dilihat pada tabel 1.3 data waktu penyelesaian pekerjaan pada periode januari – mei 2020. Pada bulan januari dengan jumlah 24 container persentase terlambat sebesar 20,83%, lalu pada bulan februari dengan jumlah 19 container persentase terlambat 15,78%, kemudian pada bulan maret dengan jumlah 27 container persentase terlambat 33,33%, dan pada bulan April dengan jumlah 22 container persentase terlambat 18,18%, begitu juga pada bulan Mei dengan jumlah 29 container memiliki persentase terlambat 41,37%. dapat disimpulkan terjadi peningkatan keterlambatan pada bulan Mei dikarenakan jumlah container yang juga meningkat yaitu 29 container dan persentase keterlambatan paling rendah pada bulan februari dikarenakan jumlah container yang menurun yaitu 19 container.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat masalah dengan judul **"Pengaruh Iklim Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bestama Logistic Indonesia".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjabaran latar belakang diidentifikasikan permasalahannya berikut:

1. Kelengkapan peralatan yang kurang memadai.
2. Kurangnya komunikasi dan kekompakan antar karyawan.
3. Karyawan kurang mematuhi aturan absensi perusahaan.
4. Kurangnya kesadaran karyawan tentang waktu kehadiran yang telah di tetapkan perusahaan.
5. Meningkatnya keterlabatan penyelesaian pekerjaan.
6. Kinerja karyawan mengalami penurunan.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti membahas mengenai variabel independen yaitu iklim organisasi (X1) dan sikap kerja (X2) dengan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). adapun yang menjadi responden pada penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di PT Bestama Logistics Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Terdapat beberapa perumusan masalah, antara lain:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia?
3. Apakah iklim organisasi dan sikap kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan sikap kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan pembaca, terutama mengenai variabel yang di teliti, yakni pengaruh iklim organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Semoga dapat memberi saran, masukan dan data bagi perusahaan bagaimana membangun iklim organisasi yang baik dan bagaimana cara memperhatikan sikap kerja individu di dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi akademik

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya terkait variabel iklim organisasi, sikap kerja dan kinerja karyawan, serta bahan bacaan bagi pembaca yang tertarik dengan variabel tersebut.

c. Bagi peneliti

Meningkatkan pengetahuan dan pengalaman bagaimana meningkatkan kemampuan analitis masalah yang ditemukan dalam pekerjaan dan dapat memberikan solusi yang tepat.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Iklim Organisasi

2.1.1.1 Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah bagaimana keadaan lingkungan perusahaan, karakteristik dan kondisi lingkungan menjadi identitas organisasi, yang dapat dibentuk melalui perilaku, kepribadian dan sikap anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan gagasan yang dapat mendeskripsikan lingkungan dalam organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Menurut (Abdillah et al., 2017: 123) Iklim dapat didefinisikan sebagai situasi yang berkaitan melalui perilaku, perasaan dan pikiran kelompok organisasi. Dengan demikian, iklim dapat digambarkan sebagai penilaian khusus, yang berkaitan dengan manipulasi kekuatan dan pengaruh seseorang. Suasana organisasi merupakan ciri organisasi yang tercermin dalam gambaran lingkungan kerja, pedoman dan kondisi oleh karyawan.

Iklim organisasi ini merupakan cara bagi anggota organisasi untuk mempersepsikan hal-hal yang terjadi secara teratur atau telah terjadi dalam lingkungan organisai dan mempengaruhi kinerja dan sikap dalam organisasi. Iklim organisasi juga dianggap sebagai keadaan lingkungan organisasi tempat tinggal atau perasaan anggota organisasi, yang tertuju pada keselamatan dan kebermaknaan lingkungan kerja. Keselamatan mencakup karyawan yang mengembangkan dan

menunjukkan perasaan dan pikiran mereka tanpa khawatir akan berdampak negatif pada status, citra diri, dan keberlanjutan karier mereka. Sedangkan Kebermaknaan mengenai apa yang dirasakan karyawaan saat mendapatkan hasil dari kerja keras mereka baik secara kognitif, fisik, ataupun emosional yang telah mereka lakukan selama bekerja (Purnama, 2017: 41).

Menurut (Setiawan, 2015: 27) iklim organisasi adalah tentang pengalaman karyawan dalam organisasi dan bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan, perilaku orang-orang dalam organisasi serta segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi, seperti gaya kepemimpinan, sistem formal dan lain-lain yang juga mencakup motivasi, nilai, sikap dan kepercayaan dapat mempengaruhi anggota organisasi.

Menurut (Hanum, 2018: 132) iklim organisasi adalah karakteristik yang digunakan untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain dan dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi tersebut. Iklim organisasi juga digunakan untuk mengetahui tentang bagaimana suatu organisasi dapat berinteraksi dengan organisasi lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, iklim organisasi adalah kondisi di lingkungan pekerjaan yang dapat di bentuk dan di rasakan oleh seluruh anggota yang berada didalam suatu organisasi.

2.1.1.2 Dimensi Iklim Organisasi

Terdapat sembilan dimensi iklim organisasi menurut (Setiawan et al., 2016: 28), yaitu:

1. Struktur: Dimensi yang digunakan untuk mendeskripsikan kejelasan pekerjaan, izin, prosedur kerja dan aturan dalam suatu tugas.
2. Tanggung jawab: Dimensi yang meliputi baik dalam tanggung jawab bertingkah laku dalam pekerjaan maupun tanggung jawab terhadap konsekuensi atas apa yang di hasilkan dari pekerjaan yang dilakukan.
3. Penghargaan: Dimensi yang menyangkut atas hasil yang diterima dari pekerjaan yang telah dilakukan baik berupa pemberian imbalan ataupun pemberian hukuman sesuai dengan hasil yang telah di kerjakan.
4. Risiko: Dimensi mengenai tantangan pekerjaan dimana karyawan diberikan kesempatan untuk mengambil risiko dalam menjalankan pekerjaan sebagai sebuah tantangan.
5. Kehangatan: Dimensi ini berkaitan dengan hubungan antar karyawan dalam organisasi yang dapat menentukan suasana kerja tersendiri dalam organisasi.
6. Dukungan: Dimensi yang berhubungan dengan bagaimana pemimpin ataupun rekan kerja memberikan dukungan kepada bawahan ataupun sesama rekan kerjanya.
7. Standar kinerja: Dimensi yang berhubungan dengan pandangan karyawan tentang standar kinerja yang telah ditentukan organisasi untuk karyawan serta terdapat penekanan untuk mendapatkan pencapaian hasil kerja yang lebih baik.
8. Konflik: Dimensi mengenai bagaimana karyawan dapat mencari solusi untuk masalah yang ada di dalam organisasi.
9. Identitas diri: Dimensi yang menggambarkan tentang identifikasi anggota organisasi sesuai dengan tujuan atau norma yang berlaku di organisasi.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi menurut (Devina & Ratih, 2018: 2) yakni:

1. Lingkungan Eksternal

   Industri yang seragam biasanya memiliki iklim organisai yang seragam pula secara keseluruhan. Iklim organisasi secara keseluruhan dari organisasi transportasi, pemerintah atau sekolah memiliki iklim organisasi yang sama secara keseluruhan.

2. Strategi Organisasi

   Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh rencana yang diikuti dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, energi yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, dan faktor lingkungan yang mempengaruhi energi tersebut. Strategi yang berbeda dari setiap organisasi akan mempengaruhi iklim organisasi.

3. Kekuatan Sejarah

   Semakin lama sebuah perusahaan beroperasi, maka semakin banyak kekuatan dari historisnya. Ada lima aspek kekuatan sejarah organisasi yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, yaitu nilai sejarah, kepercayaan, mite, adat dan tradisi yang ada pada suatu organisasi.

4. Kepemimpinan

   Kepemimpinan dapat mempengaruhi semua unit, aktivitas dan kinerja karyawan yang ada didalam organisasi.

2.1.1.4 Indikator-indikator Iklim Organisasi

Menurut (Dewi, 2017: 90) bahwa indikator iklim organisasi sebagai berikut:

1. Pemecahan masalah, proses secara terencana yang dilakukan untuk mendapatkan penyelesaian tertentu dari suatu masalah.
2. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP, dilakukan agar karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.
3. Interaksi antar karyawan, seperti apa hubungan interaksi yang terjalin antar sesama karyawan.
4. Kepercayaan sesama, untuk mengetahui apakah terdapat kepercayaan antar karyawan.

2.1.2 Sikap Kerja

2.1.2.1 Definisi Sikap Kerja

Sikap adalah kecenderungan untuk belajar merespons secara sama baik menyenangkan atau tidak terhadap sesuatu. Jika kita memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, maka akan berdampak positif pada pekerjaan itu dan dapat memotivasi kita untuk bekerja lebih baik.

Menurut (Alias & Serang, 2018: 86) *attitude* atau sikap bisa juga disebut kecenderungan untuk belajar, bereaksi menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek tertentu secara teratur. Jika karyawan mempunyai sikap positif pada pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut akan semakin mudah. Sikap dapat mendorong kita untuk berperilaku dengan teratur. Dengan kata lain, sikap memengaruhi perilaku dalam berbagai tingkat, dan nilai-nilai menunjukkan bahwa orang percaya bahwa perilaku memengaruhi perilaku dalam semua situasi.

Sikap yang berhubungan dengan objek orang, situasi menyenangkan atau tidak, reaksi dan penilaian, suka dan tidak suka, dan aspek lainnya. Sikap adalah pernyataan penilaian yang baik dan bermanfaat, melibatkan suatu peristiwa, objek atau orang, di mana sikap tersebut mencerminkan perasaan karyawan (Sari et al., 2019: 100).

Menurut (Maringan et al., 2016: 139) sikap kerja merupakan suatu cara bagi karyawan untuk melakukan tindakan dan mengemban kewajiban agar mendapatkan hasil sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya. Sikap terhadap objek merupakan hal yang berhubungan dengan emosi yang tidak mendukung atau mendukung suatu objek, sedangkan sikap merupakan bentuk penilaian dan respon perasaan.

Sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya. Sikap perilaku berkaitan dengan persepsi, motivasi dan kepribadian. Sikap sebagai aspek psikologis memiliki struktur komponen yang menunjang, yaitu kognitif, konaktif dan afektif (Sembiring, 2018: 111).

Menurut (Nasution, 2019: 24) sikap merupakan prinsip yang diambil individu berdasarkan perasaan, keyakinan dan kepribadiannya yang berhubungan pada suatu gagasan, lingkungan atau situasi yang dihadapinya. Sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu yang telah dialaminya baik terhadap orang, objek, atau peristiwa itu menyenangkan atau tidak menyenangkan juga merupakan tanggung jawab pekerjaan.

Menurut penjelasan di atas, disimpulkan bahwa sikap kerja adalah keyakinan karyawan yang meliputi aspek kognitif, perilaku dan emosional, merupakan persiapan psikologis yang dapat mengambil reaksi positif dan negatif terhadap benda atau situasi di sekitarnya.

2.1.2.2 Fungsi Sikap Kerja

Sikap mempunyai empat fungsi menurut (Sembiring, 2018: 111), yaitu :

1. Fungsi instrumental adalah sesuatu yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berguna atau praktis dan dapat mendeskripsikan kondisi lingkungan.
2. Fungsi Pertahanan Ego adalah sikap seseorang yang diambil untuk mempertahankan egonya.
3. Fungsi Ekspresi Nilai adalah sikap dalam diri manusia tentang bagaimana individu dapat menunjukkan nilai-nilai yang ada pada dirinya.
4. Fungsi Pengetahuan adalah sikap individu yang mempunyai dorongan ingin mengerti bermacam-macam informasi untuk di asimilasikan dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap Kerja

(Sembiring, 2018: 111) menyatakan terdapat enam faktor yang memengaruhi sikap kerja yakni:

1. Pengalaman pribadi

   Pembentukan sikap dapat di pengaruhi dari pengalaman pribadi yang memiliki kesan yang kuat seperti melibatkan perasaan.
2. Pengaruh orang penting

Sikap pribadi sering kali konsisten dengan orang tertentu, sehingga dapat mempengaruhi sikap pribadi.

3. Pengaruh kebudayaan

   Tanpa disadari, budaya yang diturunkan dari generasi sebelumnya membentuk sikap tertentu kita terhadap suatu masalah.

4. Media massa

   Dalam mengkomunikasikan informasi melalui media komunikasi perlu adanya penyampaian fakta dan berita yang obyektif, yang dapat mempengaruhi sikap konsumen.

5. Lembaga pendidikan dan lembaga agama

   Ajaran pendidikan dan agama merupakan pembentuk moral dan menentukan kepercayaan individu dan dapat mempengaruhi sikap individu.

6. Faktor emosional

   Emosional merupakan sikap berdasarkan emosi sehingga berguna untuk penyaluran mempertahankan ego.

2.1.2.4 Indikator-indikator sikap kerja

Indikator-indikator sikap kerja yang digunakan menurut (Sembiring, 2018: 114), yaitu :

1. Kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, yaitu bagaimana seseorang menaati peraturan yang telah dibentuk oleh organisasi.
2. Kejujuran, yaitu bagaimana seseorang menyampaikan sebuah informasi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

3. Tidak diskriminatif, yaitu sikap individu yang tidak membeda-bedakan antar sesama.
4. Inisiatif dalam bekerja, yaitu melaksanakan pekerjaannya tanpa harus diperintah terlebih dahulu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

(Alias & Serlin, 2018: 87) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian dari hasil pelaksanaan tugas dalam kurun waktu tertentu, yang dilihat dari berbagai kemungkinan, seperti kondisi kerja, tujuan yang dicapai atau ditentukan bersama. Kinerja merupakan hasil kerja yang berkaitan dengan kepuasan pelanggan, tujuan organisasi dan dapat memberikan kontribusi bagi perekonomian. Kinerja merupakan hal yang berhubungan dengan bagaimana cara mengerjakan dan apa yang dikerjakan.

Menurut (Purnama, 2017: 41) Pengertian kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab karyawan guna mencapai tujuan. Sehingga, mengoptimalkan sumber daya manusia adalah fokus utama agar mencapai tujuan organisasi. Sehingga karyawan merupakan faktor utama dalam pencapaian kinerja yang baik.

Kinerja adalah kegiatan organisasi yang terkait dengan proses dalam penyediaan jasa atau pembuatan barang. Informasi mengenai kinerja organisasi sangat berharga dan berguna untuk melakukan penilaian mengenai proses kinerja yang dilakukan oleh organisasi apakah telah memenuhi tujuan yang diharapkan. Namun nyatanya, terdapat banyak organisasi yang tidak memiliki atau memiliki

informasi yang kurang memadai tentang kinerja internalnya (Tampubolon, 2018: 89).

Menurut (Abdillah et al., 2016: 125) Kinerja adalah pencapaian karyawan yang dapat membantu organisasi mencapai keberhasilan. Pada saat yang sama, kinerja karyawan merupakan hasil dari aktivitas pribadi selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah aktivitas di mana seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan mengikuti prosedur atau aturan menggunakan sumber daya yang tersedia.

Berdasarkan pembahasan di atas, kinerja merupakan perilaku dalam menyelesaikan suatu tugas sebaik mungkin sesuai dengan tanggung jawab terhadap tugas tersebut.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Subagio, 2017: 104) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan personal
2. Komitmen, umpan balik
3. Kompleksitas tugas
4. Tantangan
5. Tujuan
6. Kondisi yang menghambat
7. Kekuatan organisasi
8. Arahan
9. Pimpinan

10. Usaha
11. Daya tahan
12. Ketekunan anggota
13. Strategi khusus dalam melaksanakan kegiatan.

2.1.3.3 Cara Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut (Ratnasari & Gandhi, 2017: 72) terdapat empat cara dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. Mutu kerja: berhubungan dengan keterampilan, kepribadian dan ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan.
2. Kualitas kerja: berhubungan dengan penambahan tugas yang diberikan atasan dan penyelesaiannya.
3. Ketangguhan: berhubungan dengan pengambilan waktu libur, keterlambatan dan tingkat kehadiran di tempat kerja.
4. Sikap: berhubungan dengan tanggung jawab karyawan terhadap atasan ataupun rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Purnama, 2017: 42) bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, Artinya seberapa baik atau buruknya seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya.
2. Kuantitas, Artinya berapa banyak jumlah produksi yang dapat dihasilkan karyawan dalam waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas, Artinya kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan benar.
4. Tanggung Jawab, Artinya bagaimana kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti lampirkan penelitian terdahulu yang digunakan menjadi referensi dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Kurniawati, 2018) ISSN: 2085-9996	Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.	Budaya Organisasi (X_1) Iklim Organisasi (X_2) Kinerja Pegawai (Y)	Budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	(Hanum, 2018) ISSN: 2302-2019	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh.	Iklim Organisasi (X_1) Kompetensi (X_2) Kinerja Pegawai (Y)	Baik secara simultan maupun parsial iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Lanjutan

3	(Dewi, 2017) ISSN: 1412-7083	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan.	Iklim Organisasi (X_1) Kompetensi (X_2) Kinerja Pegawai (Y)	Iklim organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	(Indrajaya, 2018) ISSN: 2302-2019	Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	Disiplin Kerja (X_1) Iklim Organisasi (X_2) Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	(Subagio, 2015) ISSN: 1410-3583	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources.	Kecerdasan Emosional (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Sikap Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	Kecerdasan mosional, motivasi kerja, dan sikap kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian Kecerdasan Emosional dan Sikap kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

6	(Sari et al., 2019) e-ISSN: 2549-9491	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.	Tingkat Pendidikan (X_1) Keterampilan Kerja (X_2) Sikap kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pendidikan, keterampilan kerja, sikap kerja dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Munthe, 2020) p-ISSN: 0216-4930	Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.	Etos Kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) Sikap Kerja (X_3) Motivasi Kerja (X_4) Kinerja Pegawai (Y)	Adanya pengaruh signifikan dari etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kesuksesan organisasi untuk mempertahankan karyawan tidak mudah dicapai. Untuk mewujudkannya organisasi harus dapat memahami dan mengerti hal-hal yang dibutuhkan karyawan dan dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan nyaman bagi karyawan, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi untuk mengoptimalkan kinerja

yang baik bagi perusahaan, sedangkan apabila kebutuhan-kebutuhan karyawan tidak terpenuhi dapat menimbulkan kekecewaan, tidak optimal dalam bekerja dan membuat prestasi kerja menurun (Ratnasari & Gandhi, 2017: 72).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dan menciptakan iklim organisasi yang baik bagi karyawan maka dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan (Ratnasari & Gandhi, 2017); (Abdillah et al., 2016); (Purnama, 2017); (Setiawan, 2015); (Kurniawati, 2018).

2.3.2 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi sangat tergantung dari bagaimana karyawan memandang pekerjaannya, jika karyawan memandang pekerjaannya secara negatif maka juga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Sikap lebih spesifik dari pada nilai karena merupakan bagaimana orang menghayati dan mempersepsikan pekerjaannya. Maka penting bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan sikap kerja karyawan tetap positif terhadap pekerjaannya agar mengoptimalkan kinerja karyawan (Subagio, 2015: 105).

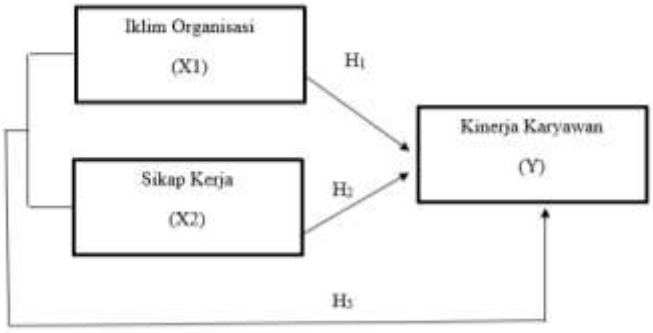
Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan penting bagi perusahaan untuk membentuk dan mempertahankan sikap kerja yang positif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu

yang menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Alias & Serlin, 2018); (Subagio, 2015); (Nasution, 2019); (Sari et al., 2019).

2.3.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi dan sikap kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja dapat membentuk sikap kerja yang positif, sehingga dengan sikap yang positif karyawan dapat mengoptimalkan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang simultan antara iklim organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independent (bebas) yaitu iklim organisasi dan sikap kerja dan satu variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan. Berikut skema kerangka pemikiran yang dapat peneliti gambarkan di bawah ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2020

2.4 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan hasil kerangka pemikiran dan teori di atas, dalam penelitian ini diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut

H_1: Iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bestama Logistics Indonesia.

H_2: Sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bestama Logistics Indonesia.

H_3: Iklim organisasi dan sikap kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bestama Logistics Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Peneliti akan memakai metode kuantitatif yang merupakan pengolahan data berupa angka untuk menganalisis tentang masalah yang ingin diteliti. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif diharapkan dapat menguji hipotesis penelitian (Purnama, 2017: 42).

Desain penelitian merupakan suatu pedoman serta teknik dalam melakukan perencanaan penelitian yang digunakan untuk panduan membangun strategi yang akan menghasilkan model penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka desain penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas atau hubungan sebab akibat merupakan penelitian untuk meneliti kemungkinan adanya pengaruh atau hubungan sebab dan akibat, menjelaskan sebab dan akibat, serta mengolah data yang telah dikumpulkan untuk penelitian ini (Putro, 2018: 122).

3.2 Operasional Variabel

Operasional merupakan konsep untuk mengukur dengan melihat dimensi sebagai indikator dari suatu variabel. Peneliti menggunakan dua jenis variabel berdasarkan tinjauan aspek hubungan antar variabel, variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen (Abdillah et al., 2016: 128).

3.2.1 Variabel Independen

Menurut (Alias & Serlin, 2018: 90), Menyatakan variabel independent (bebas) merupakan variabel yang dapat menyebabkan atau mempengaruhi adanya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini, peneliti menentukan beberapa variabel independen (bebas) yaitu iklim organisasi (X_1) dan sikap kerja (X_2) yang diharapkan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang timbul karena disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Alias & Serlin, 2018: 90). Pada penelitian ini, peneliti menentukan satu variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (bebas).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Iklim Organisasi (X1)	Iklim dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan perasaan, pikiran dan perilaku anggota organisasi. Dengan demikian, iklim dapat digambarkan sebagai penilaian subjektif, yang berkaitan dengan manipulasi kekuatan dan pengaruh seseorang. Iklim organisasi merupakan ciri organisasi yang tercermin dalam gambaran lingkungan kerja, pedoman dan kondisi oleh karyawan. (Abdillah et al., 2017: 123).	1. Pemecahan Masalah 2. Melaksanakan Pekerjaan Sesuai dengan SOP 3. Interaksi Antar Karyawan 4. Kepercayaan Sesama	Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

Sikap Kerja (X2)	Sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya. Sikap perilaku berkaitan dengan persepsi, motivasi dan kepribadian. Sikap sebagai aspek psikologis memiliki struktur komponen yang menunjang, yaitu kognitif, konaktif dan afektif (Sembiring, 2018: 111).	1. Kepatuhan dan Ketaatan Terhadap Peraturan 2. Kejujuran 3. Tidak Diskriminatif 4. Inisiatif dalam Bekerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kegiatan organisasi yang terkait dengan proses dalam penyediaan jasa atau pembuatan barang. Informasi mengenai kinerja organisasi sangat berharga dan berguna untuk melakukan penilaian mengenai proses kinerja yang dilakukan oleh organisasi apakah telah memenuhi tujuan yang diharapkan. Namun nyatanya, terdapat banyak organisasi yang tidak memiliki atau memiliki informasi yang kurang memadai tentang kinerja internalnya (Tampubolon, 2018: 89).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	Likert

Sumber: Penelitian 2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Kurniawati, 2018: 244) Populasi adalah suatu wilayah yang mencakup subjek atau objek yang mempunyai ciri dan ciri tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil oleh peneliti adalah semua karyawan PT Bestama Logistics Indonesia yakni sebanyak 103 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan komponen yang berasal dari beberapa karakteristik dan kualitas tertentu yang ada pada populasi. Intinya sampel yang diambil dari suatu populasi harus mewakili populasi yang ada, jika sampel yang diambil tidak relevan maka hasil penelitian menjadi kurang akurat. (Prakoso, 2018: 140). Penentuan Teknik sampel yang akan digunakan penulis adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Devina & Ratih, 2018). Dari penjelasan tersebut maka sampel yang akan digunakan peneliti adalah seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 103 orang di PT Bestama Logistics Indonesia.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bisa dilakukan menggunakan berbagai cara, berdasarkan sumber data dan instrumen yang digunakan. Sumber data primer merupakan data real dan terkumpul bagi para peneliti untuk menanggapi permasalahan dan dipelajari secara spesialis. Cara memperoleh data primer

diantaranya melalui kuesioner, kuesioner dilaksanakan dengan cara membagikan beberapa butir pertanyaan untuk dijawab. Kuesioner ini juga bagus untuk meneliti total responden yang cukup banyak atau dalam daerah yang luas. Sumber data selanjutnya adalah data sekunder adalah data yang sudah tersedia bisa dengan mengadakan studi dokumentasi melalui pengumpulan atau pembelajaran data dan informasi dari dokumen pendukung seperti data dari perusahaan, buku maupun jurnal (Darmajaya, 2017: 138). Metode yang dipakai adalah menggunakan kuesioner yang didalamnya telah terdapat pernyataan-pernyataan yang dibutuhkan oleh penelitian yaitu tentang pengaruh iklim organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen dalam pengumpulan data dari responden. Responden diharapkan menjawab berdasarkan persepsinya tentang variabel yang berkaitan dengan iklim organisasi, sikap kerja dan kinerja karyawan. Alat yang akan mendukung peneliti untuk mengolah data adalah program SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) 26 yaitu software yang digunakan untuk menguji data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Tanggapan dari responden diuji dengan skala *likert.* Skala *likert* berguna dalam mengukur sikap dalam suatu penelitian (Devina & Ratih, 2018). Berikut merupakan tabel skala *likert* yang digunakan peneliti dalam penyebaran kuesioner:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Skala *Likert*	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Ratnasari & Gandhi, 2017: 73)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Dewi, 2017: 90) mendefinisikan bahwa analisis deskriptif merupakan suatu teknik yang dapat menggambarkan atau mendeskripsikan masalah yang akan diteliti dalam keadaan saat ini, tujuannya untuk menemukan jawaban atas masalah tersebut dan hasil dari kegiatan eksplorasi tersebut. Penyajian data statistik deskriptif dapat berupa grafik, perhitungan, tabel dan diagram. Dengan menggunakan program SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) 26, data yang telah dikumpulkan oleh peneliti akan diuji agar dapat memberikan gambaran tentang hubungan berpengaruhnya variabel independen terhadap dependen dalam penelitian ini.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Kurniawati, 2018: 246). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *pearson product moment* yang dirumuskan sebagai berikut.

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n(\sum i^2)][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Pearson Product Moment

Sumber: (Sanusi, 2011: 77)

Keterangan:

r = Koefisien Kolerasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (Responden)

Nilai R dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n – 2). Jika hasil nilai r perhitungannya lebih besar dari nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga dapat disimpulkan pernyataan tersebut valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Alias & Serlin, 2018: 90) uji reliabilitas merupakan suatu instrument yang dapat dipercaya untuk alat pengumpulan data karena instrument tersebut cukup baik. Metode uji reliabilitas yang akan digunakan untuk menguji instrument pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode *Cronbach's Alpha* ini akan digunakan untuk uji skala yang berbentuk interval dengan tolak ukur reliabel apabila; nilai *alpha* lebih besar dari nilai r tabel, dengan nilai batasan penentu ≥ 0,6.

3.5.2 Uji Kualitas Instrumen

3.5.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Hanum, 2018: 134) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal *probability plot* dan pendeteksian dilakukan dengan melihat penyebaran data pada titik sumbu diagonal dari grafik. Menurut (Indrajaya, 2018: 74) Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan bila penyebaran data berada jauh dari arah diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang digunakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Hanum, 2018: 134) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi atau hubungan antar variabel bebas. (Hamdi & Bahruddin, 2015: 123) model regresi yang baik adalah bila tidak tedapat korelasi atau hubungan antara variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas). Untuk mengujinya dengan menggunakan analisis Tolerance Value atau Variance Inflation Faktor (VIF), jika nilai VIF besar dari 10 maka dapat disimpulkan terjadinya multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Hanum, 2018: 134) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari

satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Varians tetap disebut homoskedastisitas dan varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam menentukan ada tidaknya varians berbeda atau heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Yprediksi - Ysesungguhnya) yang telah di studentized.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Indrajaya, 2018: 74) analisis regresi linear berganda adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. (Purnomo, 2017: 147) dalam model analisis regresi berganda terdapat lebih dari satu variabel independen atau bebas dan satu variabel dependen atau terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Iklim Organisasi dan Sikap kerja dan variabel dependen adalah Kinerja karyawan. Persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y=a+b_1X_{1+}b_2X_{2+}e$$

Rumus 3. 2 Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2011: 135)

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X_1 : Iklim organisasi

X_2 : Sikap kerja

a : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien regresi

e : error

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Kurniawati, 2018: 249) Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel- variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R\ 2 \leq 1$), yang berarti R2=0 menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji T

Menurut (Indrajaya, 2018: 75) Uji T pada dasarnya digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikannya variabel bebas terhadap variabel terikat dan taraf signifikansi pada penelitian ini sebesar 0.05. Kriteria uji T sebagai berikut:

1. Apabila t hitung > t tabel dengan nilai signifikan < 0,05 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga membuktikan bahwa variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila t hitung < t tabel dengan nilai signifikan > 0,05 dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.5.2 Uji F

Menurut (Indrajaya, 2018: 74) uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria uji F sebagai berikut:

1. Apabila F hitung > F tabel dengan nilai signifikan < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel independen memberikan pengaruh secara signifikan dan simultan terhadap variabel dependen.
2. Apabila F hitung < F tabel dengan nilai signifikan > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel independen tidak memberikan pengaruh secara signifikan dan simultan terhadap variabel dependen.

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilakukan di PT Bestama Logistics Indonesia Komplek Bintang Industri 1 No.15 Lantai 2, Tanjung Sengkuang, Batu Ampar, Batam City, Riau Islands 29444.

3.6.2 Jadwal penelitian

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	**Tahun, Bulan dan Pertemuan**													
	2020										**2021**			
	Sep	**Okt**				**Nov**		**Des**			**Jan**			**Feb**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**
Pengajuan judul dan Objek penelitian														
Pengambilan Data														
Studi Pustaka														
Metodologi Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyebaran Kuesioner														
Pengolahan Data														
penyelesaian Penelitian														

Sumber: Peneliti,2020