

ANALISA PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT HUTAMA KARYA

Erik Wardhana *)

Program Studi Manajemen UNKRIS

Alamat : Kampus Unkris Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : wardhana.pertama@gmail.com

Abstract: This study entitled "Analysis of Effect of Climate Organization and Competence Against Employee PT. Utama Karya ". The purpose of this study was to obtain information on the relationship between the free variable that organizational climate (X1) and competence (X2) with the dependent variable is employee performance (Y), either partially or simultaneously, This study used survey research methods with the correlational approach and predictive, which aims for the relationship and influence between independent and dependent variables. The sampling technique can be done randomly (simple random sampling) of 852 employees, which is considered to represent is 89 people. And to solve problems, to analyze and examine the relationship and influence between the independent variables on the dependent variable used models kausalistik through regression analysis with SPSS 14.0

Kata kunci : Iklim organisasi dan kompetensi pegawai

PENDAHULUAN

Sub sistem yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sub sistem manusia. Hal ini disebabkan berhasil atau tidaknya organisasi itu mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya lebih banyak ditentukan oleh faktor manusianya. Oleh sebab itu dalam melaksanakan aktivitasnya, manusia yang bekerja pada organisasi tersebut perlu di substitusi dengan berbagai stimulus dan fasilitas yang dapat meningkatkan motivasi dan gairah kerja sehingga meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Perkembangan global dan era memacu bangsa Indonesia untuk meningkatkan sumber daya manusia karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama pembangunan di segala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju. Dalam suatu organisasi atau perusahaan sistem manusia sangat penting. Hal ini

disebabkan berhasil atau tidaknya organisasi itu mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya lebih banyak ditentukan oleh faktor manusianya. Oleh sebab itu dalam melaksanakan aktivitasnya, manusia yang bekerja pada organisasi tersebut perlu di substitusi dengan berbagai stimulus dan fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja pada pegawai.

Menurut Herzberg sebagaimana dikutip oleh Hersey dan Blanchard (1998), aktivitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung, serta memungkinkan aktivitas itu terlaksana. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja atau iklim organisasi harus diciptakan sedemikian rupa sehingga pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Lingkungan atau iklim yang kondusif akan mendorong pekerja untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robert C. Mill (1993), yang mengatakan bahwa iklim organisasi yang

menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten perusahaan dapat berharap banyak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan profesional dan kemampuan individu seseorang di tempat kerja yang terlihat dari pengetahuan tentang pekerjaan oleh pegawai, kejujuran dan integritas pegawai, kemampuan pegawai berprestasi, kemampuan berkomunikasi, dan mempunyai tanggung jawab serta teliti dalam bekerja Spencer (2001).

LANDASAN TEORI

Secara sederhana Gary Johns (1998), mendefinisikan organisasi sebagai suatu wadah yang merupakan system kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Helriegel dan Slocum (1999), organisasi merupakan suatu wahana yang teratur dari sekelompok orang, yang masing-masingnya membawa maksud sendiri-sendiri dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Organisasi merupakan system sosial yang terdiri dari subsistem manusia, subsistem teknologi, subsistem administrative dan subsistem informasi. Sub system yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sub system manusia. Hal ini disebabkan berhasil atau tidaknya organisasi itu mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya lebih banyak ditentukan oleh factor manusianya. Oleh sebab itu dalam melaksanakan aktifitasnya, manusia yang bekerja pada organisasi tersebut perlu di subsitusi dengan berbagai stimulus dan fasilitas yang dapat meningkatkan gairah kerjanya sehingga meningkatkan pencapaian hasil kerjanya (Hersey dan Blanchard : 1998).

Aktifitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung, serta memungkinkan aktifitas itu terlaksana.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja atau iklim organisasi harus diciptakan sedemikian rupa, sehingga pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Lingkungan atau iklim yang kondusif akan mendorong pekerja untuk lebih berprestasi secara optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya (Ahmad Aldel Halim : 1999).

Pendapat diatas senada dengan pendapat Robert C. Mill dalam Dale Timpe (1993), yang mengatakan bahwa iklim organisasi yang meyenangkan menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak.

Mengenal hakikat iklim organisasi, terdapat berbagai teori dan konsep yang dikemukakan oleh para pakar. Gibson, Ivancevich, dan Donelly (1992) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh para pegawai, yang diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi perilaku pegawai. Sementara itu Kothler (1991) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah suasana yang terjadi dalam organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi dalam organisasi.

Pendapat pada pakar diatas, menggambarkan bahwa dalam pengertian iklim organisasi terdapat beberapa unsur penting, yaitu : a. iklim organisasi merupakan suasana atau kondisi yang dirasakan oleh anggota, b. suasana tersebut tercipta dari hubungan antar pribadi anggota organisasi. c. suasana tersebut mempengaruhi perilaku para anggota organisasi. Beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli antara lain.

Kinerja pegawai pada umumnya kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat absensi. Kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja

seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, berupa standart, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (John Soeprihanto ; 1998).

Menurut Susan E. Jackson (1999) menyatakan bahwa, kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa bekerja sama dengan organisasi secara efektif pada masa yang akan datang sehingga pegawai, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Sedangkan menurut John B Miner, 1998. Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seseorang (pegawai) menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (John B Miner, 1998). Untuk penilaian kinerja digunakan indicator : 1. Quality of work, Quantity of work, Time at work, Cooperation with other.

METODE PENELITIAN

Penelitian Ningrat Garyani (2007) yang berjudul “Anaisis Faktor Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dapatkah kedua factor tersebut dijadikan indicator yang valid dan berpengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Melalui hasil penelitian dari 47 responden diperoleh hasil-hasil penelitian sebagai berikut : secara simultan kedua variabel (*iklim organisasi dan kompetensi pegawai*) dapat berpengaruh positif, relative cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja, kontribusi yang diberikan oleh iklim organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja adalah sebesar 60 %. Secara parsial variabel iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai, akan tetapi kontribusi yang

diberikan oleh variabel iklim organisasi terhadap kinerja hanya sebesar 47 %, artinya variabel iklim organisasi memang berpengaruh terhadap kinerja tetapi pengaruhnya hanya relative cukup kuat saja. Secara parsial variabel kompetensi pegawai dapat berpengaruh relative cukup kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Persahabatan, hal tersebut didukung dengan hasil perolehan kontribusi yang relative cukup kuat dengan R-Square = 58%.

Hal yang serupa dilakukan oleh Mohamad Ilham (2006) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan iklim organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai dengan melakukan survey dari 86 responden sebuah perusahaan electronic di Bekasi. Variabel dependennya adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independennya adalah iklim organisasi dan kompetensi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kompetensi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel-variabel kinerja pegawai.

Konsep operasional adalah untuk penyamaan terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti mencoba mendefinisikan variabel yang dimaksud, yakni sebagai berikut : a. Iklim organisasi. Menurut Steers (1995) iklim organisasi ini menjadi dasar bagi para pekerja untuk menafsirkan, memahami keadaan mereka dan menentukan hubungan antar reward and punishment. b. kompetensi menurut Spencer (1998) factor yang terpenting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah factor kompetensi individu orang yang bersangkutan. Kompetensi individu merupakan karakteristik dasar, kepribadiannya yang paling dalam dan mempengaruhi perilaku seorang pekerja ketika ia menghadapi pekerjaan. Pada akhirnya karakteristik dasar tersebut

berpengaruh pada efektivitas dalam menghasilkan prestasi kerja.c. kinerja pegawai menurut John. B. Minner (1998). Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini didefinisikan sebagai hasil yang dicapai seseorang (pegawai) menurut ukuran berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian pada bab-bab sebelumnya serta data-data yang diperoleh, maka untuk dapat menentukan apakah benar variabel iklim organisasi dan kompetensi dapat dijadikan pengukuran terhadap peningkatan terhadap kinerja pegawai pada PT Hutama Karya, namun sebelum data di olah terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu variabel iklim organisasi, kompetensi dan kinerja pegawai untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya. Untuk lebih jelasnya maka dibawah ini dapat kita lihat hasil dari hasil survey, sebagai berikut:

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indicator yang akan diselidiki. Validitas pengukuran tersebut dapat dilihat dengan bantuan Software SPSS ver 14.0 menurut Masrum yang dikutip oleh Sugiyono (2001) menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0.300$. Jadi apabila korelasi antar butir-butir dengan skor total kurang dari 0.300 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total.

Tabel -1: Uji Validitas Instrumen

Kuesioner	R Hitung	R kritis	Kesimpulan
Instrumen No. 1	0.923	0.300	Valid
Instrumen No. 2	0.957	0.300	Valid
Instrumen No. 3	0.934	0.300	Valid
Instrumen No. 4	0.874	0.300	Valid
Instrumen No. 5	0.934	0.300	Valid
Instrumen No. 6	0.919	0.300	Valid
Instrumen No. 7	0.933	0.300	Valid
Instrumen No. 8	0.935	0.300	Valid
Instrumen No. 9	0.938	0.300	Valid
Instrumen No. 10	0.756	0.300	Valid
Instrumen No. 11	0.854	0.300	Valid
Instrumen No. 12	0.938	0.300	Valid
Instrumen No. 13	0.845	0.300	Valid
Instrumen No. 14	0.896	0.300	Valid
Instrumen No. 15	0.745	0.300	Valid
Instrumen No. 16	0.974	0.300	Valid
Instrumen No. 17	0.984	0.300	Valid
Instrumen No. 18	0.912	0.300	Valid

Sumber: Data SPSS Ver. 14.0 di Olah Tahun 2008

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa dari semua butir pernyataan dari semua variabel hasilnya adalah valid.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada table hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan;

Tabel -2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha (0)	Keterangan
Iklim Organisasi	0.785	Reliabel
Kompetensi	0.794	Reliabel
Kinerja	0.788	Reliabel

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang *reliable* yaitu dari variabel iklim organisasi, kompetensi dan kinerja membentuk ukuran yang *reliable* dari masing-masing dimensi.

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan untuk asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Dalam

hubungan simultan, ada empat asumsi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Uji linearitas, heteroskedastisitas, normalitas dan multikolinearitas. Persamaan regresi akan diuji oleh keempat alat uji tersebut. Jika persamaan regresi tidak lolos dalam uji asumsi maka, persamaan regresi tersebut dinyatakan tidak layak digunakan sebagai model prediksi.

Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas (saling berkorelasi) antara sesama variabel bebas dalam model, jika terjadi multikolinearitas sempurna, penafsiran koefisien regresi tidak dapat digunakan. Guna mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi linear yang diajukan, dapat dilakukan dengan menggunakan uji t yang dihasilkan dan t signifikannya. Melalui hasil oleh data dengan menggunakan SPSS 14.0 diperoleh $T_a = 6.241$ pada signifikansi 0.001, sedangkan $T_{x1} = 1.033$ pada signifikansi $T_{x1} = 0.000$ dan $T_{x2} = 7.871$ pada signifikansi $T_{x2} = 0.002$ untuk $\alpha = 0.05$ melalui t yang dilakukan diatas teridentifikasi bahwa, secara keseluruhan t hitung yang dihasilkan dominan relative lebih besar dibandingkan t signifikannya, pengujian tersebut membuktikan bahwa, model tidak menemui kendala multikolinearitas.

Tabel- 3

Model	T hitung	T signifikan
Constanta	6.241	0.001
Iklim organisasi (X_1)	1.033	0.000
Kompetensi (X_2)	7.871	0.003

Untuk $\alpha = 0.05$

Sumber : hasil olah data SPSS 14.0

Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Hubungan antara

variabel X dan Y dikatakan linear bilamana laju perubahan dalam Y (kinerja) yang berhubungan dengan perubahan satu satuan (factor-faktor iklim organisasi dan kompetensi) adalah konstan untuk satu jangkauan nilai-nilai. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *normal probability plot* dan perbandingan probability dengan a. berikut analisis linearitas pada tiap-tiap hubungan :

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik harus terbebas dari heteroskedastisitas atau dengan kata lain harus homoskedastisitas yaitu varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, oleh karena itu pengujian ini hanya diperuntukan bagi **hubungan simultan** saja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara simultan kedua variabel (*Iklim Organisasi dan kompetensi pegawai*) dapat berpengaruh positif, relative sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil perolehan R-Square yang relative sangat kuat yaitu sebesar 83 % sedangkan sisanya (17%) dipengaruhi oleh factor factor residual yang tidak diteliti dalam hubungan simultan ini. Pengaruh yang relative sangat kuat tersebut berprediksi positif dimana factor kompetensi pegawai sangat kuat tersebut berprediksi positif dimana factor kompetensi pegawai lebih dominan dibanding variabel iklim organisasi.

Secara parsial variabel iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan (nyata) terhadap

kinerja pegawai PT Utama Karya akan tetapi kontribusi yang diberikan oleh variabel iklim organisasi terhadap kinerja hanya sebesar 66% artinya variabel iklim organisasi memang berpengaruh terhadap kinerja tetapi pengaruhnya hanya relative kuat saja.

Secara parsial variabel kompetensi pegawai dapat berpengaruh relative sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Utama Karya, hal tersebut didukung dengan hasil perolehan kontribusi yang relative kuat dengan $R\text{-Square} = 75\%$

Secara simultan variabel iklim organisasi dan kompetensi dapat berpengaruh terhadap quality of work, quantity of work, time at work dan cooperation with other work PT. Utama Karya hal tersebut didukung dengan hasil perolehan pengaruh variabel pada masing-masing indicator, quality of work memiliki pengaruh relatif kuat sebesar 62 % sedangkan quantity of work memiliki pengaruh relative kuat yakni sebesar 69%, time at work memiliki pengaruh relative kuat yakni sebesar 68 % dan cooperation with other work memiliki pengaruh relative lemah yakni sebesar 21 %.

Saran

Penulis mencoba untuk memberikan saran, yang sekiranya dapat dijadikan rekomendasi khususnya bagi PT. Utama Karya yang dijadikan obyek penelitian maupun perusahaan sejenis. Yakni memperhatikan kontribusi iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT Utama Karya maka disarankan agar temuan dalam penelitian ini dijadikan bahan dan dasar acuan oleh pihak penentu kebijakan suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dimana kompetensi pegawai merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja maka disarankan kepada manajemen agar meningkatkan kompetensi pegawainya. Peningkatan kompetensi bisa dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang

sesuai dengan kebutuhan perusahaan, jika memungkinkan perlu diadakan program pengembangan untuk mempersiapkan tanggungjawab pegawai dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. 2002. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta: penerbit PPM.
- Ahmad Aldel Halim. 1999. *Resturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan : Ditinjau dari Beberapa Aspek Esensial dan Aktual*, Mandar Maju, Bandung.
- Bill Foster. 2001. *Performance Appraisal in Management*, London : Printed in the Great Britain by Cax & Nyrman.
- Bloom. 1994. *Human Resource Strategy*. McGraw-Hill (Wal). Singapore.
- A.J. Ramizkowsky. 2006
- Charles E. Johnson dikutip Abin Syamsudin. 1999, *Perilaku dalam organisasi*, Jakarta Erlangga.
- Garry Johns. 1983 *Organization Behavior . Understanding life at work*. Dallas:Scort. Foresman and Company.
- Garry Johns. 1995. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. . Editor Agus Darma. Jakarta : Erlangga.
- Garry Johns. 1998. *Organisasi-Organisasi Modern*. Terjemahan Suryatin, Cetakan ke dua. Jakarta : UI Press.